



CÂMARA DOS DEPUTADOS



***PROJETO DE LEI N.º 6.787, DE 2016** (Do Poder Executivo)

Mensagem nº 688/16

Aviso nº 835/16 - C. Civil

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.

DESPACHO:

CONSTITUA-SE COMISSÃO ESPECIAL, NOS TERMOS DO ARTIGO 34, INCISO II, DO RICD, TENDO EM VISTA A COMPETÊNCIA DAS SEGUINTE COMISSÕES:

SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA;

DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS;

TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO E CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (MÉRITO E ART. 54, RICD)

APRECIACÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

S U M Á R I O

I - Projeto inicial

II - Na Comissão Especial:

- Emendas apresentadas (842)

(*) Atualizado em 03/04/2017 para inclusão das emendas apresentadas na Comissão
As Emendas de nºs 102, 593, 594, e 599 a 603 foram retiradas pelos autores

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O Anexo ao 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.”
(NR)

“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.” (NR)

“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 As horas suplementares à jornada de trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de cinquenta por cento sobre o salário-hora normal.

§ 4º 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 para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo disposto no art. 130.” (NR)

“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.” (NR)

“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 à de 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, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento;

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 preferencialmente 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 ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.

§ 3º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do **caput** do art. 7º da Constituição, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.” (NR)

“Art. 634.

§ 1º

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo.” (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.

§ 1º Os prazos que se vencerem em sábado, domingo ou dia feriado terminarão no primeiro dia útil seguinte.

§ 2º Os prazos podem ser prorrogados nas seguintes hipóteses:

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

II - por motivo de força maior, devidamente comprovada.” (NR)

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

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços.

§ 1º Configura-se como acréscimo extraordinário de serviços, entre outros, aquele motivado por alteração sazonal na demanda por produtos e serviços.

§ 2º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo do afastamento do trabalhador permanente da empresa tomadora de serviço ou cliente, limitado à data em que venha a ocorrer a concessão da aposentadoria por invalidez de que trata o art. 475 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.” (NR)

“Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado poderá ter duração de até cento e vinte dias.

§ 1º O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma vez, desde que a prorrogação seja efetuada no mesmo contrato e não exceda o período inicialmente estipulado.

§ 2º Encerrado o contrato de trabalho temporário, é vedada à empresa tomadora de serviços ou cliente a celebração de novo contrato de trabalho temporário com o mesmo trabalhador, seja de maneira direta, seja por meio de empresa de trabalho temporário, pelo período de cento e vinte dias ou pelo prazo estipulado no contrato, se inferior a cento e vinte dias.

§ 3º Na hipótese de o prazo do contrato temporário estipulado no **caput** ser ultrapassado, o período excedente do contrato passará a vigorar sem determinação de prazo.” (NR)

“Art. 11. O contrato de trabalho temporário deverá ser obrigatoriamente redigido por escrito e devidamente registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, nos termos do art. 41 da CLT.

§ 1º Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva que proíba a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

§ 2º A ausência de contrato escrito consiste em irregularidade administrativa, passível de multa de até vinte por cento do valor previsto para o contrato, cuja base de cálculo será exclusivamente o valor do salário básico contratado.” (NR)

“Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os mesmos direitos previstos na CLT relativos aos contratados por prazo determinado.

§ 1º É garantida ao trabalhador temporário a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculada à base horária.

§ 2º A empresa tomadora ou cliente fica obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição.” (NR)

“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, recolhimentos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e Negativa de Débitos junto à Receita Federal do Brasil, 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. 18-B. O disposto nesta Lei não se aplica aos empregados domésticos.” (NR)

“Art. 19. Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e os seus trabalhadores e entre estes e os seus contratantes, quando da contratação direta do trabalho temporário pelo empregador.

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.” (NR)

Art. 3º Ficam revogados:

I - os seguintes dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho:

- a) o § 4º do art. 59;
 - b) o art. 130-A;
 - c) o § 2º do art. 134; e
 - d) o § 3º do art. 143;
 - e) o parágrafo único do art. 634; e
 - f) o parágrafo único do art. 775; e
- II - o da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974:
- a) o parágrafo único do art. 11; e
 - b) as alíneas “a” a “h” do **caput** do art. 12.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília,

EM nº 00036/2016 MTB

Brasília, 22 de Dezembro de 2016

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

1. Submetemos à elevada consideração de Vossa Excelência a anexa proposta de Projeto de Lei que altera o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT, para aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário.

2. O Brasil vem desde a redemocratização em 1985 evoluindo no diálogo social entre trabalhadores e empregadores. A Constituição Federal de 1988 é um marco nesse processo, ao reconhecer no inciso XXVI do art. 7º as convenções e acordos coletivos de trabalho. O amadurecimento das relações entre capital e trabalho vem se dando com as sucessivas negociações coletivas que ocorrem no ambiente das empresas a cada data-base, ou fora dela. Categorias de trabalhadores como bancários, metalúrgicos e petroleiros, dentre outras, prescindem há muito tempo da atuação do Estado, para promover-lhes o entendimento com as empresas. Contudo, esses pactos laborais vem tendo a sua autonomia questionada judicialmente, trazendo insegurança jurídica às partes quanto ao que foi negociado. Decisões judiciais vem, reiteradamente, revendo pactos laborais firmado entre empregadores e

trabalhadores, pois não se tem um marco legal claro dos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho.

3. A discussão da hipossuficiência foi recentemente objeto de análise do Supremo Tribunal Federal, quando julgou a ação contra o plano de dispensa incentivada do BESC/Banco do Brasil, na discussão do RE 590415 / SC. O Ministro Luís Roberto Barroso em seu voto sustenta que *"no âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual."* Prossegue o Ministro em seu voto destacando que *"embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um "patamar civilizatório mínimo", como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas."*

4. Essas discussões demonstram a importância da medida ora proposta, de valorização da negociação coletiva, que vem no sentido de garantir o alcance da negociação coletiva e dar segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores.

5. Outra medida ora proposta, que visa prestigiar o diálogo social e desenvolver as relações de trabalho no país, é a regulamentação do art. 11 da Constituição Federal. Esse dispositivo constitucional assegura a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados, com a missão de promover o entendimento direto com a direção da empresa. O representante dos trabalhadores no local de trabalho deverá atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive os referente ao pagamento de verbas trabalhistas periódicas e rescisórias, bem como participar na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho com a empresa.

6. A experiência européia demonstra a importância da representação laboral na empresa. Países como Alemanha, Espanha, Suécia, França, Portugal e Reino Unido possuem há vários anos as chamadas comissões de empresa ou de fábrica. A maturidade das relações de trabalho em alguns países europeus propicia um ambiente colaborativo entre trabalhador e empresa, resultando na melhoria do nível de produtividade da empresa.

7. No Brasil temos um nível elevado de judicialização das relações do trabalho, o que é retratado pela quantidade de ações trabalhistas que anualmente dão entrada na Justiça do Trabalho. Na grande maioria das ações trabalhistas a demanda reside no pagamento de verbas rescisórias. A falta de canais institucionais de diálogo nas empresas que promovam o entendimento faz com que o trabalhador só venha a reivindicar os seus direitos após o término do contrato de trabalho. Com isso, problemas que poderiam ser facilmente resolvidos no curso do contrato de trabalho vão se acumulando, para serem discutidos apenas ao término do vínculo empregatício, na Justiça do Trabalho.

8. A regulamentação do art. 11 da Constituição da República tornará possível o aprimoramento das relações de trabalho no país, ao instituir no ambiente da empresa um agente

com credibilidade junto ao trabalhador, já que ele será escolhido dentre os empregados da empresa, independentemente de filiação sindical, com quem ele poderá contar para mediar a resolução de conflitos individuais havidos no curso da relação empregatícia. A atuação do representante dos trabalhadores trará ganhos para a empresa, na medida que ela poderá se antecipar e resolver o conflito, antes que o passivo trabalhista se avolume e venha a ser judicializado.

9. Outra medida proposta visa atualizar um dos mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, que é a multa administrativa prevista no art. 47 da CLT pelo não registro de empregado, cuja última atualização de valor ocorreu com a extinção da UFIR, em outubro de 2000.

10. Os trabalhadores sujeitos ao vínculo empregatício celetista são cerca de 18,5 milhões no país, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE), anual, de 2014. As empresas que não registram seus empregados deixam de recolher, em média, 24,5% de contribuição previdenciária, sobre as remunerações integrais de seus trabalhadores, além de não recolherem 8,0 para o Fundo de Garantia. Então, em média, essas empresas deixam de recolher cerca de um terço do valor da remuneração do trabalhador.

11. O valor da multa administrativa para as empresas que não registram seus trabalhadores é de R\$ 402,00 por empregado não registrado. Caso a empresa decida por recolher a multa sem recorrer da primeira decisão administrativa, ela tem o benefício de redução em 50% no valor da multa. Fazendo uso desse direito, o valor efetivo da multa para a empresa resultará em R\$ 201,00 por empregado irregular.

12. Considerando que o salário médio no Brasil supera R\$ 2.000,00, verifica-se que por mês a empresa deixa de recolher cerca de R\$ 660,00 de encargos sobre a remuneração do empregado, estando sujeita a uma multa administrativa de no máximo R\$ 402,00.

13. Estudos estimam que só a perda anual de arrecadação da Previdência Social seja da ordem de R\$ 50,0 bilhões/ano.

14. Por fim, a presente proposta atualiza a Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, promovendo maior flexibilidade no processo de contratação de trabalhadores, ao permitir que a empresa tomadora de serviço possa contratar diretamente trabalhadores de acordo com as regras previstas na lei. Além disso, considerando que a lei é anterior às mudanças constitucionais de 1988, alguns direitos trabalhistas, embora atualmente exigidos, não constam no texto da lei. Como o contrato de trabalho temporário é um contrato a termo, a presente proposta estabelece que aos trabalhadores contratados sobre o regime da Lei n.º 6.019/1974 são garantidos os mesmos direitos dos trabalhadores contratados a prazo determinado regulados pela CLT.

15. A medida ora apresentada visa garantir maior efetividade à multa administrativa para o combate à informalidade da mão-de-obra no mercado de trabalho, corrigindo a defasagem existente no valor da multa administrativa para o trabalho sem registro.

16. Essas são, Senhor Presidente, as razões que justificam a elaboração do Projeto de Lei que ora submetemos à elevada apreciação de Vossa Excelência.

Respeitosamente,

Assinado eletronicamente por: Ronaldo Nogueira de Oliveira

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

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL 1988

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

.....

TÍTULO II DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

.....

CAPÍTULO II DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. [*\(Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015\)*](#)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação,

saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; [Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006](#)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - 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; [Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#)

a) [Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#)

b) [Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. [Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013](#)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

CAPÍTULO III DA NACIONALIDADE

Art. 12. São brasileiros:

I - natos:

a) os nascidos na República Federativa do Brasil, ainda que de pais estrangeiros, desde que estes não estejam a serviço de seu país;

b) os nascidos no estrangeiro, de pai brasileiro ou de mãe brasileira, desde que qualquer deles esteja a serviço da República Federativa do Brasil;

c) os nascidos no estrangeiro de pai brasileiro ou de mãe brasileira, desde que sejam registrados em repartição brasileira competente ou venham a residir na República Federativa do Brasil e optem, em qualquer tempo, depois de atingida a maioridade, pela nacionalidade brasileira; [*\(Alínea com redação dada pela Emenda Constitucional nº 54, de 2007\)*](#)

II - naturalizados:

a) os que, na forma da lei, adquiram a nacionalidade brasileira, exigidas aos originários de países de língua portuguesa apenas residência por um ano ininterrupto e idoneidade moral;

b) os estrangeiros de qualquer nacionalidade residentes na República Federativa do Brasil há mais de quinze anos ininterruptos e sem condenação penal, desde que requeiram a nacionalidade brasileira. [*\(Alínea com redação dada pela Emenda Constitucional de Revisão nº 3, de 1994\)*](#)

§ 1º Aos portugueses com residência permanente no País, se houver reciprocidade em favor dos brasileiros, serão atribuídos os direitos inerentes ao brasileiro, salvo os casos previstos nesta Constituição. [*\(Parágrafo com redação dada pela Emenda Constitucional de Revisão nº 3, de 1994\)*](#)

§ 2º A lei não poderá estabelecer distinção entre brasileiros natos e naturalizados, salvo nos casos previstos nesta Constituição.

§ 3º São privativos de brasileiro nato os cargos:

I - de Presidente e Vice-Presidente da República;

II - de Presidente da Câmara dos Deputados;

III - de Presidente do Senado Federal;

IV - de Ministro do Supremo Tribunal Federal;

V - da carreira diplomática;

VI - de oficial das Forças Armadas;

VII - de Ministro de Estado da Defesa. [*\(Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 23, de 1999\)*](#)

§ 4º Será declarada a perda da nacionalidade do brasileiro que:

I - tiver cancelada sua naturalização, por sentença judicial, em virtude de atividade nociva ao interesse nacional;

II - adquirir outra nacionalidade, salvo nos casos: [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional de Revisão nº 3, de 1994\)*](#)

a) de reconhecimento de nacionalidade originária pela lei estrangeira; (Alínea acrescida pela Emenda Constitucional de Revisão nº 3, de 1994)

b) de imposição de naturalização, pela norma estrangeira, ao brasileiro residente em Estado estrangeiro, como condição para permanência em seu território ou para o exercício de direitos civis; (Alínea acrescida pela Emenda Constitucional de Revisão nº 3, de 1994)

Art. 13. A língua portuguesa é o idioma oficial da República Federativa do Brasil.

§ 1º São símbolos da República Federativa do Brasil a bandeira, o hino, as armas e o selo nacionais.

§ 2º Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderão ter símbolos próprios.

.....

.....

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.

.....

TÍTULO II

DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO I

DA IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

.....

Seção VII

Dos Livros de Registro de Empregados

Art. 41. Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Parágrafo único. Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e

efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador. [\(Artigo com redação dada pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989\)](#)

Art. 42. [\(Revogado pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001\)](#)

Art. 43. [\(Revogado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989\)](#)

Art. 44. [\(Revogado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989\)](#)

Art. 45. [\(Revogado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Art. 46. [\(Revogado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Art. 47. A empresa que mantiver empregado não registrado nos termos do art.41 e seu parágrafo único, incorrerá na multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. [\(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Parágrafo único. As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa à multa de valor igual à metade do salário-mínimo regional, dobrada na reincidência. [\(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Art. 48. As multas previstas nesta Seção serão aplicadas pela autoridade de primeira instância no Distrito Federal, e pelas autoridades regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, nos Estados e no Território do Acre.

.....

CAPÍTULO II DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Seção I Disposição Preliminar

Art. 57. Os preceitos deste Capítulo aplicam-se a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas, constituindo exceções as disposições especiais, concernentes estritamente a peculiaridades profissionais constantes do Capítulo I do Título III.

Seção II Da Jornada de Trabalho

Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001\)](#)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001\)](#)

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. ([Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006](#))

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. ([Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001](#))

Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal. ([Vide art. 7º, XVI da Constituição Federal de 1988](#))

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira 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. ([Parágrafo com redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001](#))

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.601, de 21/1/1998](#))

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. ([Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001](#))

Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser acrescidas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim. ([Expressão "Higiene e Segurança do Trabalho" alterada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977](#)) ([Vide art. 7º, XXXIII da Constituição Federal de 1988](#))

TÍTULO II

DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO IV
DAS FÉRIAS ANUAIS
(Capítulo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)

Seção I
Do Direito a Férias e da sua Duração

Art. 129. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. *(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977) (Vide art. 7º, XVII da Constituição Federal de 1988)*

Art. 130. Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço. *(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

Art. 130-A. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;

II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;

III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;

IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;

V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;

VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade. *(Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001)*

Art. 131. Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado: *(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

I - nos casos referidos no art. 473; *(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

II - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade

custeado pela Previdência Social. [*\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977 e com nova redação dada pela Lei nº 8.921, de 25/7/1994\)*](#)

III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133; [*\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977 e com nova redação dada pela Lei nº 8.726, de 5/11/1993\)*](#)

IV - justificada pela empresa entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário; [*\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977\)*](#)

V - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e [*\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977\)*](#)

VI - nos dias em que não tenha havido serviço salvo na hipótese do inciso III do art. 133. [*\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977\)*](#)

Art. 132. O tempo de trabalho anterior a apresentação do empregado para serviço militar obrigatório será computado no período aquisitivo, desde que ele compareça ao estabelecimento dentro de 90 (noventa) dias da data em que se verificar a respectiva baixa. [*\(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977\)*](#)

Art. 133. Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo: [*\(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977\)*](#)

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro dos 60 (sessenta) dias subseqüentes à sua saída; [*\(Inciso com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977\)*](#)

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias; [*\(Inciso com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977\)*](#)

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e [*\(Inciso com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977\)*](#)

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos. [*\(Inciso com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977\)*](#)

§ 1º A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social. [*\(Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977\)*](#)

§ 2º Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço. [*\(Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977\)*](#)

§ 3º Para os fins previstos no inciso III deste artigo, a empresa comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de quinze dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, e, em igual prazo, comunicará, nos mesmos termos, ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixará aviso nos respectivos locais de trabalho. [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.016, de 30/3/1995\)*](#)

§ 4º [*\(VETADO na Lei nº 9.016, de 30/3/1995\)*](#)

Seção II

Da Concessão e da Época das Férias

Art. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. *(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

§ 1º Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

§ 2º Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

Art. 135. A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo. *(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 7.414, de 9/12/1985)*

§ 1º O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para que nela seja anotada a respectiva concessão. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

§ 2º A concessão das férias será, igualmente, anotada no livro ou nas fichas de registro dos empregados. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

Seção IV Da Remuneração e do Abono de Férias

Art. 143. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. *(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

§ 1º O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo. *(Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

§ 2º Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono. *(Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001)*

Art. 144. O abono de férias de que trata o artigo anterior, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, da convenção ou acordo coletivo, desde que não excedente de vinte dias do salário, não integrarão a remuneração do empregado para os efeitos da Legislação do Trabalho. *(Artigo com redação dada pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997)*

TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO IV DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO

.....

Art. 475. O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§ 1º Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos artigos 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 4.824, de 5/11/1965\)](#)

§ 2º Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato.

Art. 476. Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no *caput* deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.

§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do *caput* deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

§ 7º O prazo limite fixado no *caput* poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período. [\(Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001\)](#)

.....

TÍTULO V
DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL
([Vide art. 8º da Constituição Federal de 1988](#))

CAPÍTULO I
DA INSTITUIÇÃO SINDICAL

.....

Seção III
Da Administração do Sindicato

Art. 522. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembléia Geral.

§ 1º A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o Presidente do Sindicato.

§ 2º A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.

§ 3º Constituirá atribuição exclusiva da Diretoria do Sindicato e dos Delegados Sindicais, a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da Diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei. ([Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 9.502, de 23/7/1946](#))

Art. 523. Os Delegados Sindicais destinados à direção das delegacias ou seções instituídas na forma estabelecida no § 2º do art. 517 serão designados pela diretoria dentre os associados radicados no território da correspondente delegacia.

Art. 524. Serão sempre tomadas por escrutínio secreto na forma estatutária as deliberações da assembléia geral concernentes aos seguintes assuntos: (["Caput" do artigo com redação dada pela Lei nº 2.693, de 23/12/1955](#))

a) eleição de associado para representação da respectiva categoria, prevista em lei; ([Alínea com redação dada pelo Decreto-Lei nº 9.502, de 23/7/1946](#))

b) tomada e aprovação de contas da diretoria; ([Alínea com redação dada pelo Decreto-Lei nº 9.502, de 23/7/1946](#))

c) aplicação do patrimônio; ([Alínea com redação dada pelo Decreto-Lei nº 9.502, de 23/7/1946](#))

d) julgamento dos atos da diretoria, relativos a penalidades impostas a associados; ([Alínea com redação dada pelo Decreto-Lei nº 9.502, de 23/7/1946](#))

e) pronunciamento sobre relações ou dissídio de trabalho. Neste caso, as deliberações da assembléia geral só serão consideradas válidas quando ela tiver sido especialmente convocada para esse fim, de acordo com as disposições dos estatutos da entidade sindical. O "quorum" para validade da assembléia será de metade mais um dos associados quites; não obtido esse "quorum" em primeira convocação reunir-se-á a assembléia em segunda convocação com os presentes, considerando-se aprovadas as deliberações que obtiverem 2/3 (dois terços) dos votos. ([Alínea com redação dada pela Lei nº 2.693, de 23/12/1955](#))

§ 1º A eleição para cargos de diretoria e Conselho Fiscal será realizada por escrutínio secreto, durante 6 (seis) horas contínuas, pelo menos, na sede do sindicato, na de

suas delegacias e seções e nos principais locais de trabalho, onde funcionarão as mesas coletoras designadas pelos Delegados Regionais do Trabalho. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 9.502, de 23/7/1946\)](#)

§ 2º Concomitantemente ao término do prazo estipulado para a votação, instalar-se-á, em assembléia eleitoral pública e permanente, na sede do sindicato, a mesa apuradora para a qual serão enviadas, imediatamente pelos presidentes das mesas coletoras, as urnas receptoras e as atas respectivas. Será facultada a designação de mesa apuradora supletiva sempre que as peculiaridades ou conveniências do pleito exigirem. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 9.502, de 23/7/1946\)](#)

§ 3º A mesa apuradora será presidida por membro do Ministério Público do Trabalho, ou pessoa de notória idoneidade, designada pelo Procurador-Geral da Justiça do Trabalho ou Procuradores Regionais. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 9.502, de 23/7/1946\)](#)

§ 4º O pleito só será válido na hipótese de participarem da votação mais de 2/3 (dois terços) dos associados com capacidade para votar. Não obtido esse coeficiente, será realizada nova eleição dentro de 15 (quinze) dias, a qual terá validade se nela tomarem parte mais de 50% (cinquenta por cento) dos referidos associados. Na hipótese de não ter sido alcançado, na segunda votação, o coeficiente exigido, será realizado o terceiro e último pleito, cuja validade dependerá do voto de mais de 40% (quarenta por cento) dos aludidos associados, proclamando o Presidente da Mesa apuradora em qualquer dessas hipóteses os eleitos, os quais serão empossados automaticamente na data do término do mandato expirante, não tendo efeito suspensivo os protestos ou recursos oferecidos na conformidade da lei. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 2.693, de 23/12/1955\)](#)

§ 5º Não sendo atingido o coeficiente legal para a eleição, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio declarará a vacância da administração, a partir do término do mandato dos membros em exercício, e designará administrador para o Sindicato, realizando-se novas eleições dentro de 6 (seis) meses. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 9.502, de 23/7/1946\)](#)

.....

TÍTULO VI

DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

[\(Título com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)
[\(Vide art. 7º, XXVI da Constituição Federal de 1988\)](#)

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho. [\(Vide art. 8º, VI da Constituição Federal de 1988\)](#)

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

§ 2º As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. [\(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Art. 612. Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos membros. [*“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*](#)

Parágrafo único. O *quorum* de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados. [*\(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)*](#)

.....

TÍTULO VII DO PROCESSO DE MULTAS ADMINISTRATIVAS

CAPÍTULO I DA FISCALIZAÇÃO, DA AUTUAÇÃO E DA IMPOSIÇÃO DE MULTAS

.....

Art. 634. Na falta de disposição especial, a imposição das multas incumbe às autoridades regionais competentes em matéria de trabalho, na forma estabelecida por este Título.

Parágrafo único. A aplicação da multa não eximirá o infrator da responsabilidade em que incorrer por infração das leis penais.

CAPÍTULO II DOS RECURSOS

Art. 635. De toda decisão que impuser multa por infração das leis e disposições reguladoras do trabalho, e não havendo forma especial de processo, caberá recurso para Diretor-Geral do Departamento ou Serviço do Ministério do Trabalho e Previdência Social que for competente na matéria. [*“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*](#)

Parágrafo único. As decisões serão sempre fundamentadas. [*\(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)*](#)

.....

TÍTULO X DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO

.....

CAPÍTULO II DO PROCESSO EM GERAL

Seção I Dos Atos, Termos e Prazos Processuais

.....

Art. 775. Os prazos estabelecidos neste título contam-se com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento, e são contínuos e irrelevantes, podendo, entretanto,

ser prorrogados pelo tempo estritamente necessário pelo juiz ou tribunal, ou em virtude de força maior, devidamente comprovada.

Parágrafo único. Os prazos que se vencerem em sábado, domingo ou dia feriado terminarão no primeiro dia útil seguinte. ([Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 8.737, de 19/1/1946](#))

Art. 776. O vencimento dos prazos será certificado nos processos pelos escrivães ou secretários. ([Vide Lei nº 409, de 25/9/1948](#))

.....

.....

LEI Nº 13.189, DE 19 DE NOVEMBRO DE 2015

Institui o Programa Seguro-Emprego - PSE.
([Ementa com redação dada pela Medida Provisória nº 761, de 22/12/2016](#))

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituído o Programa Seguro-Emprego - PSE, com os seguintes objetivos: ([“Caput” do artigo com redação dada pela Medida Provisória nº 761, de 22/12/2016](#))

- I - possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica;
- II - favorecer a recuperação econômico - financeira das empresas;
- III - sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia;
- IV - estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e
- V - fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego.

Parágrafo único. O PSE consiste em ação para auxiliar os trabalhadores na preservação do emprego, nos termos do inciso II do *caput* do art. 2º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. ([Parágrafo único com redação dada pela Medida Provisória nº 761, de 22/12/2016](#))

Art. 2º Podem aderir ao PSE as empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômico-financeira que celebrarem acordo coletivo de trabalho específico de redução de jornada e de salário. ([“Caput” do artigo com redação dada pela Medida Provisória nº 761, de 22/12/2016](#))

§ 1º A adesão ao PSE pode ser feita junto ao Ministério do Trabalho, até o dia 31 de dezembro de 2017, observado o prazo máximo de permanência de vinte e quatro meses, na forma definida em regulamento, respeitada a data de extinção do Programa. ([Parágrafo com redação dada pela Medida Provisória nº 761, de 22/12/2016](#))

§ 2º Tem prioridade de adesão a empresa que demonstre observar a cota de pessoas com deficiência, as microempresas e empresas de pequeno porte, observados os critérios definidos pelo Poder Executivo federal. ([Parágrafo com redação dada pela Medida Provisória nº 761, de 22/12/2016](#))

§ 3º As microempresas e as empresas de pequeno porte que aderirem ao PSE poderão contar com o apoio técnico do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Sebrae. [\(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 761, de 22/12/2016\)](#)

.....

.....

LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002

Institui o Código Civil.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

PARTE GERAL

.....

LIVRO III DOS FATOS JURÍDICOS

TÍTULO I DO NEGÓCIO JURÍDICO

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III - forma prescrita ou não defesa em lei.

Art. 105. A incapacidade relativa de uma das partes não pode ser invocada pela outra em benefício próprio, nem aproveita aos co-interessados capazes, salvo se, neste caso, for indivisível o objeto do direito ou da obrigação comum.

.....

.....

LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974

Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,

Faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte

Lei:

Art. 1º É instituído o regime de trabalho temporário, nas condições estabelecidas na presente Lei.

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

Art. 3º É reconhecida a atividade da empresa de trabalho temporário que passa a integrar o plano básico do enquadramento sindical a que se refere o artigo 577, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 4º Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

Art. 5º O funcionamento da empresa de trabalho temporário dependerá de registro no Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Art. 6º O pedido de registro para funcionar deverá ser instruído com os seguintes documentos:

- a) prova de constituição da firma e de nacionalidade brasileira de seus sócios, com o competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;
- b) prova de possuir capital social de no mínimo quinhentas vezes o valor do maior salário-mínimo vigente no País;
- c) prova de entrega da relação de trabalhadores a que se refere o artigo 360, da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como apresentação do Certificado de Regularidade de Situação, fornecido pelo Instituto Nacional de Previdência Social;
- d) prova do recolhimento da Contribuição Sindical;
- e) prova da propriedade do imóvel-sede ou recibo referente ao último mês, relativo ao contrato de locação;
- f) prova de inscrição no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Fazenda.

Parágrafo único. No caso de mudança de sede ou de abertura de filiais, agências ou escritórios é dispensada a apresentação dos documentos de que trata este artigo, exigindo-se, no entanto, o encaminhamento prévio ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra de comunicação por escrito, com justificativa e endereço da nova sede ou das unidades operacionais da empresa.

Art. 7º A empresa de trabalho temporário que estiver funcionando na data da vigência desta Lei terá o prazo de noventa dias para o atendimento das exigências contidas no artigo anterior.

Parágrafo único. A empresa infratora do presente artigo poderá ter o seu funcionamento suspenso, por ato do Diretor-Geral do Departamento Nacional de Mão-de-Obra, cabendo recurso ao Ministro de Estado, no prazo de dez dias, a contar da publicação do ato no Diário Oficial da União.

Art. 8º A empresa de trabalho temporário é obrigada a fornecer ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra, quando solicitada, os elementos de informações julgados necessários ao estudo do mercado de trabalho.

Art. 9º O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente

o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.

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 de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.

Art. 11. O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.

Parágrafo único. Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário-mínimo regional;

b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);

c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

d) repouso semanal remunerado;

e) adicional por trabalho noturno;

f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;

g) seguro contra acidente do trabalho;

h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (Art. 5º, Item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

§ 1º Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.

§ 2º A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

Art. 13. Constituem justa causa para rescisão do contrato do trabalhador temporário os atos e circunstâncias mencionados nos artigos 482 e 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, ocorrentes entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre aquele e a empresa cliente onde estiver prestando serviço.

Art. 14. As empresas de trabalho temporário são obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional de Previdência Social.

Art. 15. A Fiscalização do Trabalho poderá exigir da empresa tomadora ou cliente a apresentação do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, e, desta última o contrato firmado com o trabalhador, bem como a comprovação do respectivo recolhimento das contribuições previdenciárias.

Art. 16. No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente e solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.

Art. 17. É defeso às empresas de prestação de serviço temporário a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência no País.

Art. 18. É vedado à empresa de trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos previstos em Lei.

Parágrafo único. A infração deste artigo importa no cancelamento do registro para funcionamento da empresa de trabalho temporário, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.

Art. 19. Competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores.

Art. 20. Esta Lei entrará em vigor sessenta dias após sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 3 de janeiro de 1974; 153º da Independência e 86º da República.

EMÍLIO G. MÉDICI

Alfredo Buzaid

Júlio Barata

COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6787, 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" - PL678716

EMENDA Nº 1 DE 2017

Acrescente-se ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, o

seguinte dispositivo:

Art. 323-A. É assegurado ao professor adicional de 10% (dez por cento) a 30% (trinta por cento) sobre o salário, em razão de trabalho em condições penosas.

§ 1º Considera-se trabalho em condições penosas, para os fins do *caput*, o magistério exercido em áreas de risco social, com índices de violência acima da média estatística do município ou da unidade da federação e em estabelecimentos com histórico de atos de violência física ou psicológica praticadas por integrantes do corpo docente, devidamente registrados nos termos do Regulamento.

§ 2º O percentual devido a título de adicional de penosidade será objeto de negociação coletiva, observado o pagamento mínimo de valor correspondente a 10% (dez por cento) salário.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal de 1988 assegura no art. 7º, XXIII, o adicional de remuneração para as atividades penosas, ao lado dos acréscimos em razão do trabalho em condições de insalubridade e periculosidade. Não obstante o disposto na Constituição, o direito ao adicional de penosidade não foi ainda implementado, por falta de lei ordinária regulamentadora. Nada mais justo e oportuno do que iniciar a implementação, ainda que tardiamente, pelos trabalhadores da educação, concedendo ao professor que labora em condições extremas o adicional remuneratório, conforme descrição no parágrafo do art. 323-A que propomos acrescentar à Consolidação.

A emenda favorece a implementação do direito constitucional ao adicional de penosidade e faz justiça ao professor, valorizando sua dedicação à educação mesmo em áreas e estabelecimentos socialmente críticos, que o expõem a um grau elevado de estresse psicológico e riscos à integridade física.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal Laura Carneiro

EMENDA N.º 2/17

Acrescente-se ao art. 1º do projeto o seguinte artigo, a ser acrescentado à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 852-A. Os dissídios individuais cujo valor não exceda a 60 (sessenta) vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo.”

JUSTIFICAÇÃO

O projeto de reforma proposto pelo Governo abre uma boa oportunidade para promover o aprimoramento da legislação trabalhista, não só nos pontos propostos na iniciativa governamental, mas também em outros que precisam de atualização.

Nesse intuito, julgamos oportuna a apresentação da presente emenda a fim de atualizar o limite de valor da causa sujeita ao procedimento sumaríssimo. A emenda está fundamentada no Projeto de Lei nº 5627, de 2005, de nossa autoria.

O procedimento sumaríssimo foi acrescentado à CLT pela Lei nº 9.957, de 2000. Esse tipo de procedimento judicial tem um rito simplificado, que deve ser resolvido em até trinta dias. Quase metade das causas trabalhistas tramitam nesse rito e a maior parte delas se resolve por acordo.

Na redação vigente, o art. 852-A prevê que as causas a serem submetidas ao procedimento sumaríssimo não devem ultrapassar o valor de quarenta vezes o salário mínimo vigente. Nossa proposta é elevar esse teto para sessenta salários mínimos, de modo a privilegiar mais trabalhadores que percebem remunerações mais baixas ao propiciar maior celeridade para a resolução de suas

questões. O projeto também contribuirá para desafogar o Judiciário Trabalhista, ao ampliar a inclusão de causas no rito simplificado.

Assim, diante do alcance social da proposição, esperamos contar com o apoio de nossos ilustres Pares para a sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

**Deputada Federal Laura Carneiro
(PMDB-RJ)**

EMENDA N.º 3/17

Acrescente-se ao art. 3º do projeto o seguinte inciso:

“Art. 3º
.....
III – o art. 248 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.”

JUSTIFICAÇÃO

O projeto de reforma ora em discussão se revela uma grande oportunidade para promover uma modernização da legislação trabalhista, não só nos pontos propostos pelo Governo, em sua iniciativa, mas também em outros que precisam de atualização.

O art. 248 da Lei nº 8.069, de 1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), é um claro exemplo dessa situação, ao impor multa administrativa ao empregador que *deixar de apresentar à autoridade judiciária de seu domicílio, no prazo de cinco dias, com o fim de regularizar a guarda, adolescente trazido de outra comarca para a prestação de serviço doméstico, mesmo que autorizado pelos pais ou responsáveis.*

Ocorre que, conforme estabelece o parágrafo único do art. 1º da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, “*é vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a*

Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008”.

Com efeito, o Decreto mencionado regulamenta os arts. 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção nº 182 da OIT, aprovando, para tanto, a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP) e proibindo o trabalho do menor de dezoito anos nas atividades nela descrita. O trabalho doméstico consta expressamente da Lista TIP, que indica como:

- prováveis riscos ocupacionais: Esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições anti-ergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível;

- prováveis repercussões à saúde: Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; DORT/LER; deformidades da coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas e fobias.

Sendo, portanto, vedada a contratação de adolescentes para o trabalho doméstico, não faz mais sentido a previsão do art. 248 do ECA, sendo indicada sua revogação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

**Deputada Federal Laura Carneiro
(PMDB-RJ)**

EMENDA ADITIVA Nº 4 DE 2017

Acrescente-se ao artigo 1º do projeto o seguinte dispositivo:

.....

“Art. 763-A. Respeitado o disposto no art. 71 da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, tramitarão prioritariamente, mediante requerimento do interessado, os processos e procedimentos judiciais

trabalhistas, inclusive na execução de atos e diligências judiciais, em que figure como parte empregado com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, em situação de desemprego devidamente comprovada.

Parágrafo único. A prioridade não cessará com a morte do beneficiado, estendendo-se em favor do cônjuge supérstite, companheiro ou companheira, com união estável, maior de 50 (cinquenta) anos.”

.....

JUSTIFICAÇÃO

O Estatuto do Idoso e o Código de Processo Civil já concedem prioridade de tratamento nas ações judiciais às pessoas com mais de 60 (sessenta) anos. Contudo a emenda aqui apresentada pretende proteger os trabalhadores em situação de desemprego comprovada e com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos.

As verbas de natureza trabalhista possuem notoriamente caráter alimentício. É justo, portanto, que trabalhadores com mais dificuldade de recolocação no mercado de trabalho tenham prioridade na tramitação de suas demandas para reclamar verbas porventura não recebidas durante a vigência de seus contratos de trabalho.

Entendemos que a medida possibilitará uma prestação jurisdicional mais célere para os trabalhadores mais fragilizados. Para tanto, pedimos o apoio dos nobres pares para a aprovação da Emenda ora proposta.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA ADITIVA N.º 5/17

Acrescente-se ao artigo 1º do projeto a seguinte alteração:

“Art. 473

.....

IX – por até trinta dias, a cada doze meses de trabalho, para acompanhar filho enfermo de até 12 anos de idade ou, desde que comprovada a dependência econômica, aos dependentes em estágio terminal e pessoas com deficiência, mediante apresentação de laudo médico que ateste a necessidade de assistência direta do empregado em período incompatível com o seu horário de trabalho.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Uma reforma trabalhista não pode prescindir de reconhecer que as empresas desempenham um papel econômico-social. Vertente que precisa ser explorada é a responsabilidade do empregador em ser um agente de transformação de nossa sociedade.

Por isso, é justo que empregadores colaborem com seus empregados submetidos a situações de estresse decorrentes de doenças em filhos com até 12 anos, e em dependentes em estágio terminal e pessoas com deficiência desde que o acompanhamento seja necessário e incompatível com o horário de trabalho.

Mas é óbvio que a empresa não pode ser submetida a situações de indefinição decorrentes de eventuais prolongamentos de necessidade de tratamento de pessoas enfermas.

Assim, a fim de dar segurança para as empresas, optamos por fixar o prazo máximo de trinta dias a cada doze meses trabalhados.

Sala da Comissão, em de de 2017.

**Deputada Federal Laura Carneiro
(PMDB-RJ)**

EMENDA ADITIVA Nº 6/17

Acrescente-se aos arts.1º e 4º do projeto as seguintes alterações:

"Art. 1º.....

.....

Art. 432.....

§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino médio, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica. (NR)

.....”

“Art.4º.....

Parágrafo único. O disposto no § 1º do art. 432 da CLT, alterado pelo art. 1º desta Lei, entra em vigor noventa dias após a sua publicação.”

JUSTIFICAÇÃO

Hoje, a CLT estabelece que a jornada de trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada (art. 432).

Porém essa jornada poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o **ensino fundamental**, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica (§ 1º do art. 432).

Assim, os aprendizes que estejam cursando o **ensino médio** podem ter a duração do trabalho de até oito horas, o que compromete bastante sua escolaridade, levando-se ainda em consideração o tempo necessário para os estudos extraclasse e para o deslocamento do local de trabalho até a instituição de ensino regular.

Saliente-se que a validade do contrato de aprendizagem pressupõe matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio.

Dessa forma, para que esse requisito seja preenchido é necessário que o trabalhador aprendiz tenha tempo suficiente para conciliar a aprendizagem e a escola regular. Caso contrário, ele poderá, devido ao cansaço físico e mental, priorizar o emprego, que tem prazo determinado, em vez da formação escolar, que é para toda a vida. Essa situação poderá comprometer irremediavelmente o seu futuro, tornando-o um trabalhador com baixa escolaridade.

E essa não é a finalidade da aprendizagem, que visa a proporcionar educação profissional para o aprendiz concomitantemente com a sua formação escolar regular.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

**Deputada Federal LAURA CARNEIRO
(PMDB-RJ)**

EMENDA ADITIVA N.º 7/17

Acrescente-se ao artigo 1º do projeto as seguintes alterações:

“Art. 434. Os infratores das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa de valor igual a R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado prejudicado, sendo elevada ao dobro em caso de reincidência.” (NR)

Art. 435. Fica sujeita à multa de valor igual a R\$ 1.000,00 (mil reais) e ao pagamento da emissão de nova via a empresa que fizer na Carteira do adolescente anotação não prevista em lei”. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

As alterações propostas visam inibir a contratação irregular de crianças e adolescentes. Além de outras sanções eventualmente aplicáveis, o risco pelo descumprimento da legislação deixa de ser economicamente aceitável para o empresário, que deve considerar a possibilidade de ser imposta uma multa de valor mais elevado do que o atual.

A Consolidação das Leis do Trabalho dedica todo um Capítulo à “*proteção do trabalho do menor*” (Capítulo IV, arts. 402 a 441). A tutela do trabalho da criança e do adolescente, além de dispor sobre os parâmetros contratuais e condições especiais de trabalho, deve impor aos infratores multa correspondente à gravidade da situação.

O art. 434 em vigor fixa multa pela inobservância dos dispositivos relacionados ao trabalho do menor em “um salário mínimo regional, aplicada tantas vezes quantos forem os *menores* empregados em desacordo com a lei”, limitado a cinco vezes o salário mínimo. Julgamos que o artigo deve ser alterado a fim de se impor multa em valor superior, mais compatível com a gravidade da situação.

Consideramos necessária, também, a alteração do valor da multa estipulada pelo art. 435 da CLT, fixado hoje em salário mínimo regional. Tal valor deve ser fixado em reais.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para aprovar a presente Emenda que contribuirá para aumentar a proteção dos menores nas relações de trabalho.

Sala da Comissão, em de de 2017.

**Deputada Federal Laura Carneiro
(PMDB-RJ)**

EMENDA Nº 8 de 2017

Acrescente-se ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a seguinte alteração:

“Art.1º.....

Art. 429.....

§ 3º Cumprido o percentual máximo fixado no caput deste artigo, é facultada ao empregador a contratação de mais 10% (dez por cento), do total de empregados, de trabalhadores aprendizes com idade entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos.

JUSTIFICAÇÃO

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Pnad Contínua, a taxa de desocupação brasileira foi estimada em 12,6% no trimestre móvel referente aos meses de novembro de 2016 a janeiro de 2017.

Assim, nesse trimestre, havia aproximadamente 12,9 milhões de pessoas desocupadas no Brasil.

Já a mesma pesquisa no último trimestre do ano passado dá conta de que a taxa de desocupação dos jovens de 18 a 24 anos de idade foi de 25,9%,

bem acima do patamar estimado para a taxa média total. Este comportamento foi verificado tanto para o Brasil, quanto para cada uma das cinco Grandes Regiões, onde a taxa oscilou entre 16,5% no Sul e 30,3% no Nordeste. Já nos grupos de pessoas de 25 a 39 e de 40 a 59 anos de idade, este indicador foi de 11,2% e 6,9%, respectivamente.

Trata-se de um índice alarmante de desocupação de pessoas entre 18 e 24 anos de idade que merece qualquer tipo de providência para minorá-lo, sob pena de um prejuízo enorme para toda uma geração de jovens sem trabalho e sem qualquer perspectiva profissional, prejudicando sobremaneira tanto seu futuro individual como o desenvolvimento socioeconômico do País.

Nesse sentido, sugerimos que, após ser preenchida a cota máxima de contratação relativa à aprendizagem, as empresas possam contratar mais 10% do total de empregados, de trabalhadores aprendizes entre 18 e 24 anos.

Essa contratação tem um custo menor para o empregador, a exemplo do pagamento de salário-mínimo hora e dos depósitos no FGTS de 2% sobre a remuneração do aprendiz.

Ao mesmo tempo, o empregador, ao ser obrigado a matricular o aprendiz em cursos de formação profissional, acaba por qualificar um futuro trabalhador.

Ou seja, essa contratação beneficia o empregador e sobretudo o trabalhador aprendiz, o qual ao mesmo tempo que auferir renda se qualifica para o mercado de trabalho, hoje, tão necessitado de trabalhador com formação profissional de qualidade.

Esta é a proposta que submetemos à apreciação dos Nobres Pares, para a qual solicitamos aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA ADITIVA Nº 9 DE 2017

Acrescente-se o seguinte artigo ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016:

“Art. 392.....

.....

§ 6º Em caso de gestação múltipla, o prazo previsto no *caput* deste artigo será acrescido de dez dias por filho nascido vivo além do primeiro.”

Acrescente-se o seguinte art. 3º ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, renumerando-se os demais:

“Art. 2º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

“Art. 71.....

Parágrafo único O período do salário maternidade será prorrogado, em caso de gestação múltipla, por dez dias para cada filho nascido vivo além do primeiro”.

.....

“Art. 73.....

Parágrafo único. O salário-maternidade, em caso de gestação múltipla, será acrescido de dez por cento por filho nascido vivo além do primeiro.”

JUSTIFICAÇÃO

A licença maternidade é concedida para a proteção da criança.

Há muito tempo nos preocupa a ausência de tratamento diferenciado para o caso de nascimento múltiplo, que deve ser protegido com normas, no mínimo, proporcionais.

A nossa emenda, portanto, concede dez dias a mais de licença maternidade para nascimentos múltiplos, calculados por filho vivo após o primeiro.

Também é importante alterar a legislação previdenciária a fim de que o salário-maternidade tenha a prorrogação equivalente, bem como seja acrescido de dez por cento, auxiliando o sustento da família durante os primeiros de vida das crianças.

Por ser essa uma medida de proteção à família, contamos com o apoio de nossos nobres Pares a fim de aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA MODIFICATIVA Nº 10/2017

Altera o artigo 60 do Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 para autorizar prorrogações ou compensações de jornadas de trabalho em ambientes insalubres por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, passa a vigorar com a seguinte redação:

“ Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, quaisquer prorrogações ou compensações, somente poderão ocorrer se constantes em acordo ou convenção coletiva de trabalho, mediante cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, facultando à fiscalização do trabalho, a exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho”.

JUSTIFICAÇÃO

A continuidade e manutenção da prestação de serviços hospitalares e médicos é um interesse fundamental social (art. 6º CF) que não pode ser afrontado ou mitigado por interesse particular ou de classe, como acentuado no art. 8º da CLT, e em relação ao qual a sociedade geral espera uma atuação positiva do Estado na efetivação do direito à saúde.

No âmbito das relações de trabalho coletivas existentes entre a categoria patronal e as mais distintas categorias profissionais da saúde, a jornada composta de 12 (doze) horas de trabalho com sucessivas 36 (trinta e seis horas) de descanso é uma prática historicamente construída a mais de três décadas em mesa de negociação coletiva como resultado da conjugação de recíprocos interesses.

Da categoria profissional, por: (a) concentrar o trabalho em poucos dias mês (15 dias para mês de 30 dias) e com maior descanso; (b) laborar 180 horas no mês de 30 (trinta) dias; e (c) manter, sem qualquer redução, a integralidade do salário como mensalista típico.

Da categoria patronal, por permitir a adequação e organização ininterrupta da prestação dos serviços hospitalares, em qualquer horário e dia da semana, conforme exigência configuradora da excepcionalidade autorizadora tratada na Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Tal modalidade de contratação carrega em si inúmeras vantagens, dentre as quais se pode citar, (1) uma maior produtividade, pois há períodos maiores de descanso; (2) a possibilidade de maior dedicação, em especial da empregada mulher, aos cuidados dos filhos e da família; (3) dada a necessidade de operação de hospitais e clínicas nas 24 horas do dia, o regime de escala evita a adoção de horários alternativos que acabariam por expor funcionários à violência prevalente nas madrugadas das cidades brasileiras, hoje presente independente do porte dos municípios; bem como à ausência de transporte público regular, individual e coletivo; (4) sabe-se que os agentes insalubres qualitativos tais quais os costumeiramente assim classificados nas empresas de prestação de serviço de saúde não provocam por si só maior vulnerabilidade do trabalhador por mais ou menos permanência no local de trabalho; e por derradeiro, (5) a escala possibilita ao empregado melhor gestão de sua carreira e vida pessoal, além do exercício da livre iniciativa; com a possibilidade de cumulação de vínculo empregatício, atividade educacional, lúdica ou mesmo outra atividade econômica, de acordo com sua necessidade e interesse.

Ainda que para empregadores e empregados o tema esteja pacificado, repetimos, a mais de três décadas, que as alterações legislativas e jurisprudenciais acabaram por conduzir este consagrado modelo, à insegurança jurídica e o conflito, numa evidente agressão a modernidade trazida pela consensualidade de vontades.

Salienta-se que o Projeto de Lei 6.787/2016 alardeado como reforma trabalhista, em nada modifica esta dificuldade vivida pela área da saúde, pois em momento algum modifica o instrumento legal que regulamenta o tema, uma vez que, por mais que haja a possibilidade de prorrogação de jornada pactuada por Convenção ou Acordo Coletivo conforme se observa abaixo, ainda se esbarra no disposto na atual redação do artigo 60 da CLT, sendo portanto inócua a reforma trabalhista, no que tange aos serviços de saúde.

Assim, a mudança no artigo 60 da CLT se faz urgente e necessária, a fim de evitar um impacto social, econômico e operacional bastante significativo, tratando-se de panorama de insegurança jurídica que não deve persistir.

É imprescindível registrar que não se está propondo a liberação indistinta da jornada de trabalho em ambiente insalubres, muito longe disso. O que a presente proposição pretende é a desburocratização do processo que hoje desprestigia a negociação coletiva entre entidades representativas de trabalhadores e de empregadores, que melhor conhecem os seus locais onde as prestações dos serviços serão realizadas.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado DARCÍSIO PERONDI

EMENDA ADITIVA Nº 11/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 477 -

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, poderá ser submetido à homologação com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério

do Trabalho.

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, levado à homologação na forma do parágrafo 1º, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor sendo válida a quitação total e irrevogável das verbas rescisórias.

JUSTIFICAÇÃO]

O § 1º do art. 477 sujeita a validade da rescisão contratual do empregado que tenha mais de um ano de serviço à assistência por parte do respectivo sindicato ou da autoridade competente do Ministério do Trabalho.

Estamos tornando essa assistência facultativa, uma vez que, atualmente, as partes integrantes de uma relação de emprego estão mais ciosas de seus direitos, sendo dispensável, na maioria dos casos, essa assistência. Na mesma linha de raciocínio, a especificação das parcelas homologadas referida no § 2º estará restrita apenas aos casos livremente submetidos à homologação.

A validade da quitação das verbas rescisórias se impõe como forma de dar segurança jurídica às partes, o que dá sentido a existência do ato de homologação que não teria porque ser exigido se nada valer a quitação como ocorre nos dias de hoje.

Sala da Comissão, de março de 2017.

GORETE PEREIRA

Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 12/17 (Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 468 exige o mútuo consentimento para a alteração contratual, mas devemos partir do pressuposto de que o conceito de hipossuficiência não é mais, nos dias de hoje, absoluto, o que nos leva a propor a exclusão da parte do artigo relativa aos prejuízos ao empregado.

Verificamos que, muitas vezes, o empregado deseja alterar cláusulas do seu contrato individual de trabalho para atender a um interesse seu, como, por exemplo, reduzir a sua jornada para poder frequentar a faculdade.

Ademais, sempre será permitido ao empregado socorrer-se de sua entidade sindical representativa em momentos como esse, buscando opinião sobre se a mudança pretendida lhe traz algum risco subjacente.

Sala da Comissão, de março de 2017.

GORETE PEREIRA

Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 13/17 (Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 457

...

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, o vale refeição pago em dinheiro, assim como as diárias para viagem.

JUSTIFICAÇÃO

O pagamento do vale-refeição para os empregados é uma conquista adquirida ao longo dos anos, mas que poderia ser muito mais efetiva se não fosse o entendimento de que o seu fornecimento por força de contrato de trabalho lhe confere natureza salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos.

Tendo em vista os altos custos suportados pelas empresas quando do fornecimento espontâneo e voluntário do vale-refeição, algumas categorias incluíram esse benefício em seus acordos e contratos coletivos prevendo-o como parcela de natureza indenizatória, o que a eximiria de repercutir nas demais parcelas salariais. Objetivavam, com isso, incentivar a concessão do benefício pelos empregadores.

Ocorre que alguns tribunais trabalhistas têm manifestado o entendimento de que as cláusulas normativas admitindo a concessão do vale refeição não têm o condão de transmutar a natureza jurídica dessa parcela, visto que o caráter indenizatório estaria relacionado à filiação ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Esse o motivo pelo qual estamos fazendo constar do § 2º do art. 457 que o vale-refeição pago em dinheiro não integra o salário, redundando na melhora nutricional da alimentação do trabalhador, mormente aqueles de baixa renda.

A modificação também pleiteia que as diárias deixem de integrar o salário, independentemente de excederem ou não cinquenta por cento do salário do empregado. Ainda que a intenção do legislador fosse a de evitar a fraude, o fato é que muitas despesas de viagens ultrapassam, em muito, a metade do salário do empregado, onerando os encargos trabalhistas suportados pelo empregador.

Sala da Comissão, de março de 2017.

GORETE PEREIRA

Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 14/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 391-A.

Parágrafo único – para garantia da estabilidade prevista no caput do artigo a empregada gestante deverá informar o estado gravídico em até 30 (trinta) dias a contar da sua dispensa.

JUSTIFICAÇÃO

A intenção com o acréscimo do parágrafo único é o de conferir maior razoabilidade ao caput do art. 391-A, definindo um prazo razoável para que a empregada gestante comunique o seu estado gravídico. Garante-se, dessa forma, o direito da gestante, mas sem prolongar a indefinição do empregador quanto à manutenção do vínculo de emprego com a empregada.

Sala da Comissão, de março de 2017.

GORETE PEREIRA

Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 15/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º - As férias poderão ser concedidas em até 03 (três) períodos, sendo objeto de negociação entre empregado e o empregador. ”

§ 2º - Revogado.

JUSTIFICAÇÃO

Segundo o art. 134 da CLT, o período de férias somente pode ser fracionado “em casos excepcionais” e, ainda assim, apenas em dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a dez dias. Também é vedado o fracionamento das férias dos menores de dezoito e dos maiores de cinquenta anos de idade.

Todavia são inúmeros os motivos que justificam o fracionamento de férias em benefício tanto dos empregados quanto dos empregadores. Os empregados, por exemplo, poderão programar melhor o seu período de férias, fazendo com que coincidam com a época de baixa temporada ou as férias escolares dos filhos, enquanto os empregadores podem fazer uma melhor gestão de seus recursos humanos.

Observe-se que alguns sindicatos têm negociado o fracionamento das férias por instrumento coletivo, mas, mesmo nesses casos, algumas decisões proferidas pelos tribunais do trabalho estão declarando nulas essas cláusulas por contrariarem texto formal de lei, determinando, em consequência, o pagamento em dobro das férias.

Além disso, não se justifica, a nosso ver, um tratamento diferenciado aos menores de dezoito e aos maiores de cinquenta anos de idade nesse caso, pois a medida também lhes será favorável, pelo que se pede a revogação do §2º do art. 134.

Nesse contexto, por se tratar de tema de interesse de ambas as partes da relação de emprego e tendo em vista algumas decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas que exigem previsão legal, estamos propondo que as partes possam acordar o parcelamento das férias.

Sala da Comissão, de março de 2017.

GORETE PEREIRA

Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 16/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 61 -

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos emendando o presente projeto.

Quanto ao §1º do art. 61, tal dispositivo configura mera burocracia que pode ser suprimida sem maiores consequências, pois, se o excesso de jornada previsto neste artigo for injustificável, a Inspeção do Trabalho poderá autuar a empresa infratora ou o empregado poderá recorrer à Justiça do Trabalho independentemente de comunicação à autoridade competente.

Sala da Comissão, de março de 2017.

GORETE PEREIRA

Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 17/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 71 -

....

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido integral ou em parte pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período suprimido correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração.”

JUSTIFICAÇÃO

O § 4º do art. 71, de forma muito acertada, foi acrescido para estabelecer que o empregado terá direito a uma remuneração de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração, quando não for observada a exigência do intervalo obrigatório para repouso e alimentação.

O nosso objetivo é o de harmonizar o texto com a possibilidade de redução do tempo para alimentação e repouso, prevendo que a remuneração extra somente será feita em relação ao período suprimido correspondente.

Sala da Comissão, de março de 2017.

GORETE PEREIRA
Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 18/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 614 -

...

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 4 (quatro) anos.

§ 4º As cláusulas convencionais não integrarão o contrato de trabalho e terão vigência pelo período que durar a Convenção ou o Acordo firmado.

JUSTIFICAÇÃO

O Tribunal Superior do Trabalho – TST tinha o entendimento de que a eficácia das cláusulas ajustadas em acordos e convenções coletivas estaria condicionada ao prazo de vigência do instrumento coletivo. Era o que disciplinava a redação da Súmula 277 daquele Tribunal que previa que “as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção coletiva ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho”.

Todavia o Tribunal modificou esse entendimento e, agora, a Súmula 277 encontra-se assim redigida:

“As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

O atual entendimento do Tribunal adotou o princípio conhecido como Teoria da Ultratividade, segundo o qual a norma coletiva tem a sua eficácia

estendida mesmo após o término do seu prazo de vigência, vigorando até que nova norma venha a modificá-la.

Uma das principais vantagens que vemos na negociação coletiva é exatamente a possibilidade de se ajustar o contrato de trabalho às condições de momento da economia. A nosso ver, o posicionamento adotado pelo TST inviabiliza essa vantagem, uma vez que inibe a iniciativa dos empregadores na busca por melhores condições de trabalho, diante da perspectiva de que essas condições sejam incorporadas indefinidamente ao contrato de trabalho. Desse modo, o que poderia ser considerado um avanço para os empregados, pode se transformar em um instrumento que impedirá a celebração de novas normas mais favoráveis.

Embora reconheçamos que a iniciativa do TST possa visar ao estímulo ao uso da negociação coletiva, visto que a revogação de um acordo ou de uma convenção coletiva dependerá da celebração de um novo instrumento, acreditamos que tal iniciativa não possui suporte legal, uma vez que o § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT estabelece um prazo máximo de dois anos de vigência para as convenções e acordos coletivos, o que implica dizer que as normas teriam prazo de início e de fim específicos.

Nesse contexto, estamos propondo a inclusão de um novo parágrafo ao art. 614 da CLT para deixar previsto expressamente que as cláusulas oriundas de negociação coletiva não integrarão o contrato de trabalho permanentemente, salvo pelo período que durar a convenção ou o acordo coletivo. Além disso, estamos ampliando o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções de dois para quatro anos, permitindo-se que as cláusulas que sejam favoráveis aos empregados possam vigorar por mais tempo.

Sala da Comissão, de março de 2017.

GORETE PEREIRA

Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 19/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Artigo 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida previamente à Comissão de Conciliação Prévia, antes do ajuizamento de eventual ação trabalhista se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

JUSTIFICAÇÃO

A dinâmica da atividade econômica atual tem levado as empresas a estabelecerem novas relações de trabalho, principalmente em decorrência dos avanços tecnológicos e da globalização. Assim, muitos dispositivos estabelecidos na CLT, nos dias de hoje, em vez de proteger o trabalhador, têm contribuído para eliminar postos de trabalho.

Propõe-se a submissão anterior das demandas trabalhistas à Comissão de Conciliação Prévia, nos termos da lei. É imperiosa a obrigação de as demandas trabalhistas se submeterem aos controles extrajudiciais de composição entre as partes antes de serem levadas ao poder Judiciário.

É indiscutível o fato de que as demandas perante a Justiça do trabalho vêm aumentando excessivamente. As varas trabalhistas encontram-se sobrecarregadas de processos e o número de juízes do trabalho e servidores não tem aumentado na mesma proporção. Isso ocasiona a demora da solução jurisdicional dos conflitos individuais trabalhistas que poderiam ser resolvidos de forma bastante célere.

As Comissões são órgãos simples que não necessitam de grande infraestrutura e podem solucionar os litígios individuais trabalhistas no ambiente mais próximo possível daquele em que ocorreu a prestação de serviços.

Sala da Comissão, de março de 2017.

GORETE PEREIRA

Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 20/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Dê-se ao inciso II do artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

II – pacto quanto ao cumprimento da jornada de trabalho normal, limitada a duzentas e vinte horas mensais:

JUSTIFICAÇÃO

A inclusão da expressão “jornada normal de trabalho” na redação do dispositivo faz-se necessária para evitar interpretações no futuro de que a permissão contida na norma abrange as horas extraordinárias dentro do limite mensal estabelecido.

É fundamental que a lei seja clara e não comporte interpretações que comprometam a segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira

Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 21/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Dê-se a inciso XIII do artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A

Inciso XIII – duração e registro de jornada de trabalho normal e extraordinária.

JUSTIFICAÇÃO

A previsão legal da possibilidade de negociação dos meios a serem adotados para o registro da jornada de trabalho é de grande importância considerando-se as diferentes condições de trabalho nas diversas atividades de produção e serviços em que são contratados os trabalhadores.

A norma merece aperfeiçoamento para permitir que mediante negociação coletiva sejam estabelecidas jornadas de trabalho normal e extraordinárias em razão das condições específicas da atividade, nem sempre atendidas pela camisa de força da jornada normal de 08 (oito) horas e com limite de horas extras.

São comuns jornadas de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas nas áreas de saúde, segurança e outras, ou mesmo mais longas de 15 (quinze) dias por 15 (quinze) dias nas plataformas marítimas, além de outros exemplos.

A lei deverá dar segurança jurídica nas negociações coletivas que estabelecer regras especiais sobre a jornada de trabalho como forma de evitar conflitos.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira

Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 22/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Dê-se ao artigo 611-A, “caput” e par.1º, a seguinte redação e suprimir o par.2º, do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art.611-A – A Convenção ou acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerão sobre as disposições legais, quando dispuser sobre:

§.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 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Par.2º (suprimir)

JUSTIFICAÇÃO

O discurso do Governo Federal na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de dar prevalência ao negociado sobre o legislado.

Todavia a redação da proposta encaminhada ao Congresso Nacional não diz isso, deixando margem a dúvidas no futuro e ensejo a litígios que devem ser evitados.

A emenda visa deixar claro ser intenção do legislador prestigiar a negociação, dando segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação e com a mínima intervenção do Poder Judiciário Trabalhista.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira

Deputada Federal

EMENDA SUPRESSIVA Nº 23/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Suprimir o § 2º, do artigo 634 do Projeto em epígrafe:

JUSTIFICAÇÃO

Não há nenhuma razão para indexar os valores das multas administrativas pelo IPCA do IBGE, haja vista que tal índice de inflação verifica as variações dos custos com gastos de pessoas que ganham de um a quarenta salários mínimos nas regiões metropolitanas de Belém/PA, Belo Horizonte/MG, Curitiba/PR, Fortaleza/CE, Porto Alegre/RS, Recife/PE, Rio de Janeiro/RJ, Salvador/BA, São Paulo, Goiânia/GO e Distrito Federal/DF.

Portanto, não se presta a ser utilizado como índice de correção de multas administrativas.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira

Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 24/17 (Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 844 –A. A revelia não produz o efeito mencionado no art. 844 se:

I – havendo pluralidade de réus, algum contestar a ação;

II – as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com provas constante dos autos.

JUSTIFICAÇÃO

O assunto que se pretende inserir na CLT por intermédio do art. 844-A já está contemplado no novo CPC, mas a nossa intenção é a de reforçar a sua aplicação no processo trabalhista.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira

Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 25/17 (Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“ Art. 883

.....

Parágrafo único – A penhora em se tratando de execuções provisórias obedecerá a ordem de preferência prevista no artigo 835 incisos II a XIII do CPC, vedada a penhora “on line” dos ativos financeiros.”

JUSTIFICAÇÃO

É fato notório os muitos problemas que surgiram após o convênio firmado entre o Poder Judiciário e o sistema bancário que possibilitou o bloqueio de valores diretamente da conta bancária de devedores sem o prévio conhecimento deste.

A prática vem demonstrando inúmeros erros e irregularidades nestes bloqueios resultando em enormes prejuízos aos empregadores, muitas vezes irreparáveis, pois não há a possibilidade de manifestação prévia do devedor para que este demonstre a origem dos valores em sua conta bancária. Há casos onde se verifica que o valor bloqueado acaba por impossibilitar a ao empregador o cumprimento de folha de pagamento de sua empresa, tendo reflexo direto nos seus empregados, gerando outros prejuízos indiretos.

Há que se verificar a existência da verossimilhança, *fumus boni iuris* e *periculum in mora*, demonstrando-se o real risco do devedor se tornar insolvente. Ocorre que esses preceitos nunca são observados, de modo que são realizados bloqueios eivados de irregularidades e até ilegalidades.

É comum a falta de observância aos preceitos legais da impenhorabilidade para o bloqueio de contas, além do que geralmente os valores bloqueados, muitas vezes, excedem, em muito, o valor da execução.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira

Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 26/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 899 -

§ 4º - o depósito de que trata os parágrafos 1º e 2º far-se-á em conta vinculada ao juízo e será corrigido na mesma forma aplicada aos débitos trabalhistas.

§ 5º - revogado.

JUSTIFICAÇÃO

Sugere a alteração do § 4º para que o depósito recursal seja depositado em uma conta vinculada ao juízo, aplicando-se lhe o mesmo índice de atualização dos débitos trabalhistas. Hoje a CLT prevê que o depósito seja feito na conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS em nome do empregado.

Com essa mudança do § 4º, propõe-se a revogação do § 5º do mesmo artigo, o qual se refere ao depósito de empregado que ainda não tenha conta em seu nome, que também é feito no FGTS.

A questão que envolve a presente sugestão é o fato de que, atualmente, temos índices de atualização distintos para corrigir o crédito devido ao empregado e o depósito recursal. Com efeito, o valor da condenação é corrigido levando-se em conta o Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) mais juros de 1% ao mês.

Já o depósito recursal, por sua vez, é corrigido nos moldes do FGTS, ou seja, Taxa Referencial mais juros de 3% ao ano. Com isso, temos que o valor da condenação sofrerá uma correção muito superior ao depósito recursal.

A nossa sugestão é no sentido de que a correção aplicada ao crédito devido ao empregado seja a mesma aplicada ao depósito recursal.

Essa medida não trará qualquer prejuízo ao empregado, visto que o valor de correção do crédito não sofrerá mudança. Por outro lado, trará um impacto financeiro favorável ao empregador, que tem que custear a diferença entre o valor do depósito recursal e a condenação, caso o seu recurso não seja provido. É, portanto, uma questão de justiça que as verbas sejam objeto de correção idêntica, para que dessa forma uma das partes demandantes não venha a ser privilegiada em relação à outra.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira

Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 27/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 59 -

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira 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.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos apresentando o presente projeto.

O caput do art. 59 permite que a jornada normal de trabalho seja acrescida de duas horas suplementares mediante acordo escrito entre o empregado e o empregador, além da previsão em contrato coletivo de trabalho.

Assim, parece-nos um contrassenso que a dispensa do pagamento dessas horas extras em face da compensação de jornada em dia diverso não possa, também, ser acordada diretamente entre as partes, ficando condicionada apenas à negociação coletiva.

Nesse contexto, propõe-se uma nova redação para o § 2º do art. 59 para que, além dos instrumentos coletivos de trabalho, também o acordo individual permita a compensação da jornada.

Sala da Comissão, de março de 2017.

GORETE PEREIRA

Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 28/17

(Da Deputada Gorete Pereira)

Dê-se ao artigo 47, “caput”, do Projeto em epígrafe a redação seguinte, suprimindo-se os parágrafos 1º e 2º:

Art.47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art.41 ficará sujeito a multa no valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência, onde não foi apresentada defesa administrativa ou ajuizada ação anulatória do Auto de Infração.

JUSTIFICAÇÃO

Não há razão lógica ou jurídico para se elevar a multa por ausência de registro para R\$ 6.000,00 por empregado na registrado, assim como o tratamento diferenciado às micro e pequenas empresas, viola o princípio da igualdade de que trata o artigo 5º, “caput”, da Constituição Federal. Também afastar o critério para dupla visita, nos casos de autuação por ausência de registro é violar o disposto no artigo 627 da CLT, dispositivo regulamentado em diplomas legais e normas regulamentadoras, como o Regulamento de Inspeção do Trabalho.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira

Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 29/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Dê-se ao artigo 523-A, incisos II e III e suprimir o par.2º, do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art.523-A (...)

I- (...)

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, dispensada a presença de representação 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;

III- O mandato terá duração de dois anos, permitida a reeleição, sem direito a estabilidade.

§ 1º (...)

I- (...)

II- (...)

§ .2º (suprimir)

JUSTIFICAÇÃO

A CLT e a Constituição Federal já possuem extenso rol de estabilidades provisórias no emprego e que afetam a produtividade nas empresas, causando diversas ações trabalhistas e conflitos internos no âmbito do trabalho. No caso do representante dos empregados dentro da empresa, não há razão que justifique a participação do sindicato na eleição, sendo também desnecessária a permissão em Acordo ou Convenção Coletiva que o número de representantes seja elevado até 5 (cinco). Há necessidade urgente de se modernizar as relações trabalhistas e não de continuar criando

focos de conflitos desnecessários dentro do local de trabalho e onerando o custo dos encargos sociais.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira

Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 30/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Dê-se ao artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte, suprimindo-se os incisos:

Art. 611-A A Convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerá sobre as disposições previstas em lei.

JUSTIFICAÇÃO

A negociação ou acordo coletivo não deve ser limitada aos temas indicados no projeto, mas sim deixada ao talante das entidades sindicais representativas de trabalhadores e empregadores.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira

Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 31/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Dê-se ao artigo 611-A “caput” do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A A Convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerá sobre as disposições previstas em lei, quando dispuser sobre:

JUSTIFICAÇÃO

O Discurso do Governo na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de dar prevalência ao negociado sobre o legislado.

Todavia a redação da proposta encaminhada ao Congresso Nacional não diz isso, deixando margem a dúvidas no futuro e ensejo a litígios que devem ser evitados.

A emenda visa deixar claro ser intenção do legislador prestigiar a negociação, dando segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 32/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 844 - O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia e presumir-se-ão verdadeiras as alegações de fato formuladas pelo autor.

§1º Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

§2º A reapresentação de reclamação objeto de arquivamento somente poderá ser efetuada uma única vez, mediante a comprovação de recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada. (NR).

JUSTIFICAÇÃO

Acrescenta-se um §2º ao art. 844 para dispor que a reclamação arquivada somente poderá ser reapresentada uma única vez e desde que haja a comprovação de recolhimentos das custas processuais relativas à reclamação anteriormente arquivada.

O objetivo é não apenas o reclamado pela negligência demonstrada pelo reclamante, permitindo-se que a reclamação seja reapresentada indefinidamente. Ressalte-se que o art. 732 já pune o reclamante que deu causa por duas vezes ao arquivamento da reclamação com a suspensão do seu direito de reclamar por seis meses.

A partir de agora, em vez de suspensão do direito de reclamar por seis meses, o reclamante estará impedido de reapresentá-la uma terceira vez.

Essa linha de ação já é adotada no novo Código de Processo Civil quando estabelece que “se o autor der causa, por 3 (três) vezes, a sentença fundada em abandono da causa, não poderá propor nova ação contra o réu com o mesmo objeto” (§ 3º do art. 486).

Além disso, para que a reclamação seja reapresentada, o reclamante terá que comprovar o recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada. Esse dispositivo igualmente já consta do novo CPC (§ 2º do art. 486).

Sala da Comissão, de março de 2017.

GORETE PEREIRA

Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 33/17

(Da Deputada Gorete Pereira)

Dê-se ao artigo 2º do PL 6787/2016, que altera a redação do Art. 2º, da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, a redação seguinte:

Art. 2º – Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços, podendo ocorrer tanto nas atividades meio ou fim da tomadora.

JUSTIFICAÇÃO

O discurso do Governo Federal na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de se permitir a terceirização tanto na atividade meio quanto na atividade fim da empresa.

A proposta de alteração da Lei do Trabalho Temporário (Lei 6.019/74) somente se justifica se autorizar expressamente essa modalidade de contratação a termo tato na atividade meio quanto na atividade fim da tomadora, caso contrário não há necessidade e nem justificativa para que a referida Lei venha a ser alterada no bojo de uma reforma trabalhista.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira

Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 34/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Inclua-se onde couber, a seguinte redação:

Art..... A Lei nº 12.101, de 27 de novembro de 2009, que “dispõe sobre a certificação das entidades beneficentes de assistência social”, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo 41-A:

“Art. 41-A. É excluída a responsabilidade pessoal dos diretores, conselheiros, sócios, instituidores ou benfeitores das entidades beneficentes de assistência social quanto a débitos trabalhistas e previdenciários, observados cumulativamente os seguintes requisitos:

I – que os diretores, conselheiros, sócios, instituidores ou benfeitores não recebam remuneração, vantagem ou benefício, diretos ou indiretos, pelo exercício da função;

II – que não seja verificada fraude ou qualquer ato ilícito praticado pelos diretores, conselheiros, sócios, instituidores ou benfeitores relacionados aos contratos de trabalho.”

JUSTIFICAÇÃO

As entidades beneficentes de assistência social exercem importante papel em nossa sociedade, auxiliando o Estado a suprir necessidades básicas da população nas áreas de assistência social, saúde e educação.

São entidades sem fins lucrativos e devem ser certificadas nos termos da Lei nº 12.101/2009, a fim de usufruir da isenção da contribuição previdenciária devida pelas empresas.

A legislação trabalhista deve ser observada por essas entidades, que empregam inúmeros profissionais para atingir os seus fins.

Obviamente, os trabalhadores podem postular em juízo os direitos trabalhistas que entendam não foram respeitados durante a vigência do contrato de trabalho.

No entanto, não consideramos razoável que os administradores dessas entidades, diretores, conselheiros, sócios, instituidores ou benfeitores, respondam com o seu patrimônio pessoal pelas dívidas trabalhistas e previdenciárias eventualmente apuradas pela Justiça do Trabalho.

Isso desestimula o trabalho beneficente.

Assim, propomos o acréscimo de dispositivo à referida lei, que regulamenta as entidades beneficentes, a fim de excluir a responsabilidade pessoal dos diretores, conselheiros, sócios, instituidores ou benfeitores.

Destaque-se que os diretores, conselheiros, sócios, instituidores ou benfeitores não respondem solidariamente apenas na hipótese de não receber remuneração, vantagem ou qualquer benefício, diretos ou indiretos.

Não há, outrossim, que se falar em exclusão da responsabilidade caso seja verificada a existência de fraude ou a prática de qualquer ato ilícito pelos diretores, conselheiros, sócios, instituidores ou benfeitores.

A presente medida visa estimular as pessoas a participar dessas entidades, sem o receio de ter, involuntariamente, que arcar com dívidas que não foram por elas causadas.

Assim, contamos com o apoio de nossos nobres Pares para aprovar da presente emenda.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 3517
(Da Deputada Gorete Pereira)

Inclua-se onde couber:

Art. Altere-se o parágrafo único do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º

Parágrafo único. A alíquota da contribuição social de que trata o caput será extinta no exercício de 2018.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei Complementar nº 110, de 2001, foi fruto de um processo de negociação que envolveu o Governo Federal, trabalhadores e

empregadores os quais anuíram em dar a sua cota de contribuição para a formação do montante de recursos necessários à quitação dos compromissos decorrentes dos complementos de atualização monetária das contas vinculadas de FGTS, que sofreram expurgos por ocasião do Plano Verão (janeiro de 1989) e do Plano Collor (abril de 1990). No mesmo sentido, foi instituída ainda uma contribuição social de 0,5% (cinco décimos por cento) incidente sobre a folha de pagamento que, diferentemente da contribuição sobre o saldo do FGTS objeto desta presente proposição normativa, vigorou por um prazo pré-determinado de 60 meses.

A instituição das contribuições supracitadas teve por objetivo custear os dispêndios da União decorrentes de decisão do Supremo Tribunal Federal que considerou devido o complemento de atualização monetária dos saldos do FGTS em favor dos trabalhadores. Contudo, desde agosto de 2012, as receitas provenientes de tais contribuições têm se mostrado superiores aos valores necessários para honrar a mencionada atualização monetária.

Trata-se de custo que onera as atividades empresariais no país. Ademais, enquanto a contribuição por parte do trabalhador foi por tempo determinado, a multa foi estabelecida sem data de término, de modo que o custo da atualização monetária já foi honrado, mas a multa foi mantida. O acréscimo de 10% do valor do saldo do FGTS a ser incorrido pelo empregador a cada demissão, além de onerar a empresa, afeta as decisões de gestão, distorcendo a alocação de recursos e reduzindo a eficiência.

Tendo em vista que a retomada do crescimento dependerá do aumento da produtividade, faz-se necessário a adoção de medidas que contribuam para reduzir os custos das atividades empresariais.

Diante do exposto, propõe-se a extinção da multa de 10% a partir do exercício de 2018, de forma que esse custo adicional seja eliminado.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 36/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Suprimam-se os parágrafos 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 7º e 8º do art. 899 e acrescente-se parágrafo único ao art. 899 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 899 -

Parágrafo único. Em nenhuma hipótese será exigido o pagamento do depósito recursal. (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

A proposição em análise é fundamental para garantir que todos tenham efetivo acesso ao duplo grau de jurisdição.

A exigência de depósito recursal como pressuposto de admissibilidade para os recursos na Justiça do Trabalho inviabiliza o exercício do direito de recorrer das empresas que não dispõem do valor suficiente para o pagamento deste depósito no curto prazo alusivo ao recurso.

Portanto, conto com o apoio de nossos Pares para a aprovação da presente iniciativa.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 37/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se, onde couber, a seguinte redação:

Art. O artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 477
.....

§11 A assinatura da rescisão contratual dos empregados domésticos é causa impeditiva para o ajuizamento de reclamação trabalhista que tenha por objeto a discussão das verbas discriminadas no termo de rescisão.”

Art..... O inciso II da alínea “a” do art. 652 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 652
a).....
.....

V - os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão contratual de empregos domésticos que não tenham sido objeto de assinatura da rescisão contratual.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A Justiça do Trabalho vem sofrendo com um volume colossal de processos. Milhares de ações são ajuizadas para “rediscutir” parcelas que já foram adimplidas pelo tomador do serviço.

Vemos tal prática como uma judicialização desnecessária das relações de trabalho, entrave para a celeridade da justiça laboral, fonte de insegurança jurídica que dificulta a geração de empregos e como uma postergação da pacificação social.

Nesse cenário, propomos dignificar as assinaturas das rescisões contratuais dos empregados domésticos transformando-as em causas impeditivas para o ajuizamento de reclamações. A aprovação da medida, contudo, fica limitada às parcelas devidamente discriminadas no termo de rescisão. Propomos também alteração no artigo 652 para dar tratamento semelhante no que tange à competência da Justiça do Trabalho.

Pelo exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Parlamentares para a aprovação da presente iniciativa.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 38/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se, onde couber, a seguinte redação:

Art. ... A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.

JUSTIFICAÇÃO

Dados apresentados em audiência pública na Comissão Especial da Reforma Trabalhista revelaram que o Brasil ocupa a primeira posição no ranking mundial em ações trabalhistas. Foram mais de 3 milhões de processos em 2016. O aumento de demandas trabalhistas gira em torno de 20% ao ano. O orçamento da Justiça do Trabalho consome mais da metade do orçamento público. Esses números confirmam a necessidade de modernização da legislação trabalhista.

A evolução cultural concedeu ao trabalhador condições para reivindicar seus direitos, se autodefender e fazer escolhas livremente. Por outro lado, não houve a instituição de mecanismos para reequilibrar as forças na relação de trabalho e resguardar os empregadores de eventuais abusos.

A crença de que o trabalhador sempre tem razão perante a Justiça do Trabalho provocou o crescimento da indústria dos processos trabalhistas, das indenizações por danos morais, danos existenciais, coletivos ou individuais, sem sequer haver parâmetros objetivos na lei para a fixação dos valores das condenações. Um quadro de total insegurança jurídica para as empresas.

Ante o exposto, esperamos contar com o apoio de nossos Ilustres Colegas Congressistas para a aprovação da presente iniciativa.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 39/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se, onde couber, a seguinte redação:

Art. O artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 477
.....

§10 A homologação da rescisão contratual, feita com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho, é causa impeditiva para o ajuizamento de reclamação trabalhista que tenha por objeto a discussão das verbas discriminadas no termo de rescisão.”

Art..... O inciso II da alínea “a” do art. 652 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 652

a).....

.....

II – os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual do trabalho que não tenham sido objeto de homologação.

....."

JUSTIFICAÇÃO

A Justiça do Trabalho vem sofrendo com um volume colossal de processos. Milhares de ações são ajuizadas para "rediscutir" parcelas que foram objeto de apreciação por funcionários públicos concursados e por representantes dos próprios trabalhadores eleitos democraticamente. Tal medida é um desprestígio do trabalho preliminar efetuado tanto por sindicatos, quanto pelo próprio Poder Executivo, mediante a atuação das Superintendências Regionais do Trabalho.

Vemos tal prática como uma judicialização desnecessária das relações de trabalho, entrave para a celeridade da justiça laboral, fonte de insegurança jurídica que dificulta a geração de empregos e como uma postergação da pacificação social.

Nesse cenário, propomos dignificar as homologações previstas no art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho transformando-as em causas impeditivas para o ajuizamento de reclamações. A aprovação da medida, contudo, fica limitada às parcelas devidamente discriminadas no termo de rescisão. Propomos também alteração no artigo 652 para dar tratamento semelhante no que tange à competência da Justiça do Trabalho.

Pelo exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Parlamentares para a aprovação da presente iniciativa.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 40/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se, o art. 883-A na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a seguinte redação:

.....

Art. 883-A Para possibilitar a penhora de dinheiro em depósito ou em aplicação financeira, o juiz, a requerimento do exequente, sem dar ciência prévia do ato ao executado, determinará às instituições financeiras, por meio de sistema eletrônico gerido pela autoridade supervisora do sistema financeiro nacional, que torne indisponíveis ativos financeiros existentes em nome do executado, limitando-se a indisponibilidade a 10% do valor indicado na execução.

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A legislação processual pátria tem sido modificada nos últimos anos com o intuito de beneficiar o exequente. Tome-se o exemplo do Novo Código de Processo Civil. Pela leitura do artigo 854, percebe-se que foram ampliados de forma drástica os meios para a satisfação do credor, possibilitando ao julgador, por requerimento do exequente, imediatamente determinar a indisponibilidade dos ativos do devedor, no valor limite da execução.

Isso significa dizer que se o valor depositado for igual ou menor que o montante executado, o devedor poderá ver, por exemplo, a totalidade de sua conta bancária trancada.

Em que pese a necessidade de dar ao processo maior celeridade, modernizando-se a aplicação dos postulados e

incluindo-se novos instrumentos, não se pode esquecer do princípio máximo do direito de que o processo é mero instrumento para o alcance do bem comum, não podendo ocasionar ferimento a garantias fundamentais maiores que esse instrumento. Se o processo for de tal ordem que contrarie bem de maior valor, não estará servindo de instrumento para o bem comum, mas para o mal comum; afinal, o processo existe para o direito, não o direito para o processo.

Compreensíveis são as providências tomadas para imprimir celeridade aos processos que correm no Poder Judiciário. Todavia, no caso do artigo 854 do CPC, para facilitar a cobrança do credor, diversos direitos do devedor estão sendo violados.

Ora, não se pode admitir a penhora da totalidade dos ativos financeiros do devedor, com o bloqueio da integralidade de sua conta bancária, pois essa situação tem levado muitos à penúria. Em verdade, a penhora da totalidade dos ativos de quem está em débito inviabiliza a sua própria subsistência.

A lei deve buscar fornecer caminhos para a satisfação do crédito que permitam a recuperação imediata da situação econômica em que o sujeito passivo de uma obrigação se encontra temporariamente, muitas vezes por circunstâncias completamente alheias a sua vontade.

Nesse passo é que se mostra exagerado o bloqueio da totalidade dos ativos do devedor, indisponibilizando integralmente a sua conta bancária. Note-se, pois, que embora seja um meio para se alcançar o adimplemento de uma dívida, a disciplina do art. 854 acaba por impedir o devedor de cumprir outras obrigações.

Dessa forma, o objetivo da presente emenda é conduzir a um processo de execução trabalhista voltado não somente para a satisfação do credor, mas também para a recuperação do devedor, impedindo-se que se coloque em risco direitos

indisponíveis do devedor, em um eficiente e justo processo do trabalho.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 41/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Inclua-se onde couber, a seguinte redação:

Art..... O artigo 854 do Código de Processo Civil – Lei nº 13.105, de 16 de Março de 2015, passa a vigorar com a seguinte redação:

.....

Art. 854 Para possibilitar a penhora de dinheiro em depósito ou em aplicação financeira, o juiz, a requerimento do exequente, sem dar ciência prévia do ato ao executado, determinará às instituições financeiras, por meio de sistema eletrônico gerido pela autoridade supervisora do sistema financeiro nacional, que torne indisponíveis ativos financeiros existentes em nome do executado, limitando-se a indisponibilidade a 10% do valor indicado na execução.

JUSTIFICAÇÃO

A legislação processual pátria tem sido modificada nos últimos anos com o intuito de beneficiar o exequente. Tome-se o exemplo do Novo Código de Processo Civil. Pela leitura do artigo 854, percebe-se que foram ampliados de forma drástica os meios para a

satisfação do credor, possibilitando ao julgador, por requerimento do exequente, imediatamente determinar a indisponibilidade dos ativos do devedor, no valor limite da execução.

Isso significa dizer que se o valor depositado for igual ou menor que o montante executado, o devedor poderá ver, por exemplo, a totalidade de sua conta bancária trancada.

Em que pese a necessidade de dar ao processo maior celeridade, modernizando-se a aplicação dos postulados e incluindo-se novos instrumentos, não se pode esquecer do princípio máximo do direito de que o processo é mero instrumento para o alcance do bem comum, não podendo ocasionar ferimento a garantias fundamentais maiores que esse instrumento. Se o processo for de tal ordem que contrarie bem de maior valor, não estará servindo de instrumento para o bem comum, mas para o mal comum; afinal, o processo existe para o direito, não o direito para o processo.

Compreensíveis são as providências tomadas para imprimir celeridade aos processos que correm no Poder Judiciário. Todavia, no caso do artigo 854 do CPC, para facilitar a cobrança do credor, diversos direitos do devedor estão sendo violados.

Ora, não se pode admitir a penhora da totalidade dos ativos financeiros do devedor, com o bloqueio da integralidade de sua conta bancária, pois essa situação tem levado muitos à penúria. Em verdade, a penhora da totalidade dos ativos de quem está em débito inviabiliza a sua própria subsistência.

A lei deve buscar fornecer caminhos para a satisfação do crédito que permitam a recuperação imediata da situação econômica em que o sujeito passivo de uma obrigação se encontra temporariamente, muitas vezes por circunstâncias completamente alheias a sua vontade.

Nesse passo é que se mostra exagerado o bloqueio da totalidade dos ativos do devedor, indisponibilizando integralmente a sua conta bancária. Note-se, pois, que embora seja um meio para se alcançar o adimplemento de uma dívida, a disciplina do art. 854 acaba por impedir o devedor de cumprir outras obrigações.

Observa-se, assim, que a penhora total não leva em consideração que o executado, além de pagar sua dívida, tem que

satisfazer necessidades básicas suas e daqueles que dele dependem (não se pode esquecer que o devedor tem que alimentar a si próprio e a seus familiares, se locomover, pagar seus impostos, continuar seu ofício, etc., e que isso tudo está contido na sua conta bancária)

Essa modalidade de penhora, se não limitada, pode abrir perigosa via para se fraudar direitos indisponíveis, gerando ilegalidades que causem transtornos ao devedor, como a situação do gravame recair sobre bens impenhoráveis (vencimentos, proventos, pensões, salários, etc) e bloqueio de valores relativos a aplicações financeiras, acarretando perda de rendimentos. Sem falar que a forma como disposto o Art. 854 – permitindo a penhora “sem limitações” – torna arriscada a ocorrência de bloqueio de mais de uma conta corrente do devedor, bem como de valores superiores aos discutidos na execução, circunstância denominada “excesso de penhora”.

Ora, se a lei processual civil prevê a execução pela forma menos onerosa possível ao devedor, e se há disposições constitucionais e legais a respeito de garantias fundamentais e de bens considerados impenhoráveis (justamente para se evitar ferimento a direitos básicos), não se pode admitir dispositivo que possibilite desrespeito a esses postulados.

Mesmo sabendo que o bloqueio de contas é medida a ser utilizada pelos juízes em casos extremos, quando frustradas todas as formas de cobrar dívidas, não se pode dar espaço para os formalismos exagerados que coloquem em risco a vida financeira do devedor e o exercício de suas atividades laborais. Quanto a esta última, considerando que os valores em conta corrente não podem ser encarados somente como patrimônio, mas como obrigações pré-assumidas da pessoa jurídica – tais como pagamento de salários, fornecedores, etc. – seu bloqueio integral causa danos irreparáveis tanto à empresa como a terceiros de boa-fé.

Além disso, a medida do art. 854, ao tornar os ativos indisponíveis, implica retenção dos mesmos nos bancos até o final do processo, que pode durar muitos anos. Esses valores são excluídos da economia, reduzindo o seu ritmo, não sendo aproveitado nem pelo devedor, nem pelo credor, o que acaba beneficiando os bancos, que terão um aumento substancial do seu

capital de giro, sem encargos. Além do fato, é claro, da incidência de encargos diversos, tarifas das mais abusivas, em prejuízo (como sempre) do devedor.

Ressalte-se que é sabido que já foram bloqueados mais de 5 bilhões de reais, os quais, como consequência, restaram excluídos da economia, exatamente das partes mais carentes de recursos.

Voltando o pensamento especificamente para as empresas brasileiras, o bloqueio da totalidade dos ativos poderá ocasionar situações catastróficas, já que nosso sistema há muito não vem contribuindo para a evolução das mesmas. Sabemos que mais de 80% das empresas têm dívidas fiscais, parceladas ou garantidas; assim, a queda no faturamento ou desequilíbrio de contas certamente implicará falta de recursos para a resolução dessas pendências, gerando efeito contrário ao pretendido pelo ordenamento jurídico. Ficamos, então, diante de uma situação contrária ao intuito da norma, pois no exato momento em que precisa de auxílio, a empresa terá todo o seu ativo bloqueado, indo à falência e arrastando fornecedores e empregados.

Além disso, toda ação gera uma reação. A ameaça da penhora on-line inexoravelmente ocasiona fuga para a atualmente tão evitada informalidade e desregulamentação das empresas. Muitas delas já estão se socorrendo de mecanismos para se defenderem, tais como criar outras empresas para movimentar o giro, o que desorganiza toda a economia do país.

Ora, visualizemos, por exemplo, uma empresa brasileira que já foi forte no seu segmento, geradora de mais de 10.000 empregos, diretos e indiretos, mas que atualmente se encontra em séria situação de endividamento, havendo probabilidade de comprometimento de toda a sua estrutura e, ainda, daqueles que dependem dessa estrutura. Pensemos, então, que ela possui um débito fiscal, o qual está na fase de execução. O magistrado responsável pelo processo, ante a isso, aplica o art. 854 do Novo Código de Processo Civil, determinando a indisponibilidade de todos os ativos financeiros desse devedor, vinculando a sua conta bancária aos débitos fiscais executados, que mesmo assim não paga a totalidade desses débitos.

Diante disso, pergunta-se: o credor fiscal será satisfeito? A resposta é "Não", pois os valores são para garantia e não para pagamento.

Surge daí outra indagação: E o devedor? Bem, o devedor não quitará suas contas, buscará desesperado o Judiciário para defender-se e, enquanto isso ocorre, terá, em virtude do bloqueio de seus ativos, de demitir 70% de seus funcionários, cancelar 50% de seus contratos de fornecimento, deixar de quitar suas pendências pré-estabelecidas com seus prestadores de serviços diversos e fornecedores. Estes, por causa dessa situação, como não receberão os seus respectivos valores daquela empresa, também cancelarão contratos de trabalho, demitirão funcionários e, por consequência, também retrocederão.

Cria-se em segundos um efeito dominó, como uma grande bomba! Causando graves prejuízos a terceiros que são os verdadeiros proprietários dos ativos que estavam na conta; isso porque no máximo 5% dos valores que uma empresa movimenta pode ser considerado da empresa. Logo, está-se a penhorar patrimônio de terceiros de boa-fé.

Ora, se o país vive momento em que é preciso buscar a evolução em todos os setores, com inclusão social pela geração de trabalho, não se pode legalizar medidas tendentes a obstaculizar o avanço daqueles que maior contribuição podem dar para esse crescimento. E o trancamento financeiro de uma empresa, pela justificativa de satisfazer um credor isolado, acaba indo exatamente na contramão do atual objetivo nacional, justamente por impedir que a empresa evolua e, dessa forma, aumente a geração de receita, proporcione maior arrecadação de tributos e, ainda, gere cada vez mais trabalho, de toda e qualquer forma, "intensificando a inclusão social e a melhor distribuição de renda".

E a justificativa para a medida - desafogar o Judiciário acelerando o processo de cobrança das dívidas fiscais - não tem força de afrontar institutos mais relevantes para o cidadão e para o país. Não se deve esquecer que as empresas não estão conseguindo sobreviver com a carga fiscal de 40% do PIB e que não crescem mais de 2% há anos. Enquanto a carga fiscal cresceu 100% nos últimos 10 anos (de 19% para 40%); sem contar que, em virtude

disso, não conseguem ser competitivas com países emergentes como a China, cuja carga fiscal não passa de 10% do respectivo PIB e os trabalhadores ganham o equivalente a R\$ 200,00 (duzentos reais) por mês, sem nenhum direito ou benefício, nem mesmo horas extras.

Antes de se tomar medidas como a do art. 854 do novo CPC, que prejudicam a empresa, devem ser empregados meios de se ampliar e modernizar o Judiciário, reduzir a carga fiscal e criar longos parcelamentos dessa dívida - que as empresas arrastam justamente por culpa dessa excessiva carga fiscal, que tira a competitividade no mercado globalizado, reduzindo as exportações e aumentando as importações e o desemprego.

A manutenção da penhora sobre a totalidade dos ativos financeiros acabará por gerar maior necessidade de importação dos produtos da China, isso é fato incontroverso. A única solução para os empresários seria a mudança para lá, como já está ocorrendo em larga escala. E os nossos trabalhadores continuarão sem expectativa, sobrevivendo pelas bolsas-desemprego, família, etc e etc. Só não se sabe de onde sairá o dinheiro para a continuidade do financiamento desses projetos sociais, já que as empresas são as principais fontes geradoras de riquezas, empregos e impostos de qualquer país! E não se pode esquecer que cada vez que alguém compra produto fabricado fora do Brasil, está tirando “o pão da boca” de brasileiros e aumentando a miséria e sua cria: a violência.

É de clareza cristalina que o legislador, ao pretender bloquear a integralidade dos valores bancários de uma empresa devedora, não estabeleceu uma correspondência entre o fim a ser alcançado por uma disposição normativa e o meio empregado, “que fosse juridicamente o melhor possível”. O comando normativo apresenta-se em proporções exageradas, fugindo da sua real finalidade que, na verdade, busca garantir o débito sem prejuízos irreparáveis ao devedor, muito menos causar a sua derrocada. Até porque isso não seria inteligente, pois, com a quebra da empresa, aí sim tornar-se-ia impossível a quitação de eventuais pendências.

A penhora da totalidade dos ativos, com bloqueio da conta bancária, não observa o princípio da proporcionalidade em sentido estrito, o qual determina “que se estabeleça uma correspondência

entre o fim a ser alcançado por uma disposição normativa e o meio empregado, que seja juridicamente a melhor possível”.

De todos os doutrinadores, Odete Medauar apresenta a melhor conceituação desse princípio :

“O princípio da proporcionalidade consiste, principalmente, no dever de não serem impostas aos indivíduos em geral, obrigações, restrições ou sanções em medida superior àquela estritamente necessária ao atendimento do interesse público, segundo razoável critério de adequação dos meios aos fins. Aplica-se a todas as atuações administrativas para que sejam tomadas decisões equilibradas, refletidas, com avaliação adequada da relação custo-benefício, aí incluído o custo social” (grifos nossos)

Trata-se, pois, de proibição do excesso, de modo que a medida imposta ao indivíduo não seja contrária a sua real finalidade, ou seja, que a aplicação da lei não gere efeitos que ela mesma não quer.

E o presente caso trata exatamente disso, pois a penhora da totalidade dos ativos é forma excessiva - medida superior àquela estritamente necessária ao atendimento do interesse público, segundo razoável critério de adequação dos meios aos fins - ultrapassando os limites da garantia, protegendo o interesse “secundário” do credor, mas, em contrapartida, ferindo direitos e garantias fundamentais dos devedores e daqueles que deles dependem (empregados, fornecedores, prestadores de serviços, empregos diretos e indiretos, familiares, etc), em prejuízo ao país.

Por isso é que se mostra imprescindível a alteração do caput do Art. 854 do Código de Processo Civil, para que haja uma razoável limitação dessa penhora, de maneira a tornar possível a garantia do exequente e, ao mesmo tempo, o reerguimento do devedor, para o alcance do verdadeiro e único bem comum.

Por estas razões, contamos com o apoio dos nobres Pares para aprovação desta emenda, e esperamos possa conduzir a um processo de execução voltado não somente para a satisfação do credor, mas também para a recuperação do devedor, impedindo-se que se coloque em risco direitos indisponíveis do cidadão brasileiro, em um eficiente e justo processo civil.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 42/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se, onde couber, a seguinte redação:

Art. Acrescente-se o artigo 11-B a Lei 10.593, de 6 de dezembro de 2002, passa a vigorar com a seguinte redação:

.....

“Art. 11-B A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado de entidades filantrópicas, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador.

§ 1º A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora.

§ 2º Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração.

§ 3º O Auditor-Fiscal do Trabalho será impedido de lavrar auto de infração se o Governo Federal, Estadual ou Municipal não repassar os recursos públicos necessários para o pagamento dos empregados da entidade filantrópica.

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A fiscalização do trabalho desempenha relevante função para as relações de trabalho no Brasil. No exercício dessa função, orienta os empregadores sobre o cumprimento da legislação, previne acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, combate infrações trabalhistas ainda na

vigência do contrato de trabalho, impõe penalidades e obrigações aos infratores.

Não há, entretanto, na legislação que regula a fiscalização do trabalho, qualquer hipótese de exclusão de culpabilidade, como se o descumprimento da legislação trabalhista ocorresse sempre em decorrência da vontade ou da negligência do empregador inadimplente. Isso, contudo, não é verdade.

Em virtude dessa omissão legislativa, muitos empregadores são injustamente punidos por infrações a que não deram causa ou que não tinham como evitar. É o que se dá, por exemplo, com as entidades filantrópicas que dependem da transferência de recursos públicos para sobreviver. É comum que, em decorrência do atraso na transferência desses recursos, essas entidades se vejam impedidas de cumprir obrigações trabalhistas, de arcar com custos administrativos e, em casos extremos, até mesmo de prestar o serviço a que se destinam, deixando ao relento pessoas carentes que precisam de sua proteção.

Isso não significa dizer que os empregados dessas entidades devam ter seus direitos trabalhistas diminuídos em relação aos das empresas que visam ao lucro. O que nos parece é que, tendo sido o descumprimento legal causado por falha do Estado – o atraso no repasse dos recursos –, não deve o mesmo Estado voltar-se contra a entidade inadimplente, equiparando-a a infratores que, por dolo ou culpa, prejudicam os trabalhadores.

Além disso, não nos parece socialmente justo que, após a transferência dos recursos, mais uma dívida recaia sobre os ombros da entidade, em prejuízo dos trabalhadores, dos fornecedores e, sobretudo, da comunidade que precisa de seus serviços.

Dessa forma, para corrigir tamanha injustiça, pedimos o apoio dos Ilustres Parlamentares para a aprovação da presente iniciativa.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 43/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se, onde couber, a seguinte redação:

Art. ... A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte dispositivo:

"Art. 765.....
.....

Parágrafo único. Aplica-se a prescrição
intercorrente na Justiça do Trabalho”.

JUSTIFICAÇÃO

No âmbito do Direito do Trabalho, a Constituição Federal assegura aos trabalhadores o direito de ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos, desde que ajuizado até dois anos após a extinção do contrato de trabalho. Ou seja, o trabalhador, a qualquer tempo durante o contrato de trabalho ou até dois anos após sua extinção, poderá ajuizar reclamação trabalhista para pleitear seus direitos dos últimos cinco anos, a contar da data do ajuizamento da ação.

Importante esclarecer que a prescrição é a perda do direito de ação ocasionada pelo transcurso do tempo, em razão de seu titular não o ter exercido. Já a prescrição intercorrente é espécie de prescrição que se verifica durante a tramitação do feito na Justiça, paralisado diante da inércia do autor na prática de atos de sua responsabilidade. Isto é, a prescrição intercorrente é ocasionada pela paralisação do processo.

Apesar da limitação expressa do prazo para o trabalhador ingressar com ação para pleitear os créditos trabalhistas, permanece a insegurança jurídica quando houver a inércia durante a tramitação do processo.

O STF consolidou entendimento favorável à compatibilidade da prescrição intercorrente com o processo trabalhista, pois do contrário, seria o mesmo que criar a lide perpétua. Contudo, pelo entendimento do TST, não se aplica na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.

Assim, este tipo de proposta, que tem por objetivo dispor expressamente em lei a não perpetuação das lides trabalhistas: confere maior segurança jurídica; estimula a solução mais célere das demandas; reduz o número de processos na Justiça do Trabalho; diminui a quantidade de documentos que empresas teriam que armazenar por anos, o que é ainda pior para as micro e pequenas empresas.

Ainda, para acabar definitivamente com a dúvida de qual entendimento seguir (STF ou TST), melhor seria que a proposta apenas "legalizasse" a aplicação da prescrição intercorrente na Justiça do Trabalho, já que esta prescrição, como já esclarecido, ocorre somente diante da inércia do autor na prática de atos de sua responsabilidade.

Ante o exposto, esperamos contar com o apoio de nossos Ilustres Colegas Congressistas para a aprovação da presente iniciativa.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 44/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se, onde couber, a seguinte redação:

Art. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida dos seguintes artigos:

“Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que pleitear de má-fé como reclamante, reclamada ou interveniente e seus procuradores.”

“Art. 793-B. Reputa-se litigante de má-fé aquele que:

I – deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;

II – alterar a verdade dos fatos;

III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal;

IV – opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

V – proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;

VI – provocar incidentes manifestamente infundados;

VII – interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.”

“Art. 793-C. O juiz ou tribunal, de ofício ou a requerimento, condenará o litigante de má-fé a pagar multa não excedente a um por cento sobre o valor da causa e a indenizar a parte contrária dos prejuízos que esta sofreu, acrescidos de honorários advocatícios e todas as despesas efetuadas.

§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juiz condenará cada um na proporção do seu respectivo interesse na causa, ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

§ 2º Em caso de lide temerária o advogado será solidariamente responsável com seu cliente, quando, no exercício profissional, coligado com este para lesar a parte contrária e causar-lhe danos, praticar atos com dolo ou culpa, caracterizadores de litigância de má-fé, na forma disciplinada no art. 32 e Parágrafo único, da Lei 8906/94 (Estatuto do Advogado).

§ 3º O valor da indenização será desde logo fixado pelo juiz, em quantia não superior a vinte por cento sobre o valor da causa, ou liquidado por arbitramento. ”

JUSTIFICAÇÃO

A Justiça do Trabalho contabilizou em 2016 mais de 3 milhões de novas ações, o que reforça o status do Brasil de país com o maior número de reclamações trabalhistas.

Essa Justiça especializada protege o trabalho e o trabalhador que, em inúmeros casos, vence a causa e recebe os direitos que lhe foram negados durante a vigência de seu contrato.

No entanto, nada impede que o trabalhador ingresse com uma reclamação infundada, postulando direitos que já foram satisfeitos pelo seu empregador. Na maioria das vezes em que isso ocorre, não há condenação do trabalhador pela litigância de má-fé.

Tal instituto é previsto no Código de Processo Civil – CPC, arts. 16 e seguintes, mas não há previsão na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, omissa quanto a essa matéria. Nesse caso, conforme dispõe o art. 769 da CLT, tais dispositivos do processo comum deveriam ser aplicados subsidiariamente ao processo trabalhista, mas não os são na maioria das vezes.

Ademais, a Justiça do Trabalho dificilmente condena o trabalhador ao pagamento de multa e indenização por perdas e danos, ainda que seja verificada a má-fé.

As empresas são, muitas vezes, induzidas a celebrar acordos em reclamações que não têm qualquer fundamento fático ou jurídico. Isso porque o custo de manter um processo, ainda que seja julgado improcedente, é alto. Lembre-se de que a empresa deve pagar os honorários de seus advogados. Não há sucumbência para o trabalhador, que não precisa compensar financeiramente a parte contrária pelas despesas processuais relacionadas à matéria vencida.

O direito de ação é constitucionalmente garantido. Entendemos, no entanto, que processos temerários e sem fundamento devem ser desestimulados.

Nesse sentido apresentamos proposição a fim de transcrever na CLT os artigos do Código de Processo Civil que dispõem sobre a responsabilidade das partes e de seus procuradores por litigância de má-fé.

É introduzida, outrossim, uma inovação quanto ao processo civil, relativa à responsabilidade do advogado.

Lembre-se que os advogados têm sua parcela de responsabilidade ao não informarem às partes sobre a configuração da litigância de má-fé. É sua obrigação profissional evitar esse tipo de conduta.

Assim, não seria justo atribuir a responsabilidade apenas à parte, reclamante ou reclamada, salvo na hipótese de ela ter induzido o seu procurador em erro, o que, obviamente, pode excluir a responsabilidade.

A litigância de má-fé não pode ser admitida no processo do trabalho. Julgamos necessária a inclusão da responsabilidade das partes por danos processuais na CLT a fim de que não restem dúvidas sobre o tratamento a ser dispensado aos que adotam esse tipo de conduta.

Contamos, assim, com o apoio de nossos ilustres Pares para a aprovação da presente iniciativa.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 45/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se, onde couber, a seguinte redação:

Art. ... A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte dispositivo:

“Art. 765.

Parágrafo único. Decorridos oito anos de tramitação processual sem que a ação tenha sido levada a termo, o processo será extinto, com julgamento de mérito, decorrente desse decurso de prazo.” (NR)

.....

JUSTIFICAÇÃO

O atual Art. 765 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) assim dispõe:

“Os juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.”

A esse dispositivo, propomos seja acrescentado o texto acima apresentado como parágrafo único, fixando um prazo de oito anos, a fim de que seja conferida efetividade ao princípio constitucional da razoável duração do processo.

Não é justo que os empregadores e empresários, que de fato movimentam a economia do País, acabem sendo penalizados e surpreendidos, após longos anos de demandas, com o pagamento de créditos exorbitantes decorrentes de processos judiciais.

Inegavelmente, o processo vem sendo utilizado de modo a fomentar uma cultura de desrespeito ao mau uso da máquina administrativa, com um imensurável custo social. É preciso responsabilizar as partes e os operadores do Direito pelo mau uso da máquina administrativa. Trata-se de estabelecer as condições para um processo de maturidade democrática, o que, felizmente, já começa a ser sentido pelos próprios magistrados, como podemos sentir na avaliação de uma Comissão de Juízes da 15ª Região:

Devemos reconhecer, juízes e advogados, que nós, em certa medida, temos boa parte da culpa pela

ineficiência do processo. Vários são os problemas que acabamos criando à efetividade do processo. (...).

Há de se reconhecer que se juízes e advogados cumprissem um pouco melhor o seu papel profissional, muitos dos problemas do processo seriam minorados. Mas a lógica se direciona em outro sentido. Com efeito, como a solução do processo é demorada, isto leva o patrono do reclamante a atuar na direção de um acordo e para provocar um acordo mais próximo da justiça, isto o incentiva a exagerar um pouco nos pedidos, para ter 'lenha para queimar' no acordo. Por outro lado, quando o advogado exagera em sua pretensão, isto dá margem para que o advogado da reclamada exagere na sua defesa e, se o acordo não se produz, resta nos autos toda aquela gama de complexidades (desvinculadas do real mérito do caso que envolve as partes em litígio) que acabam inibindo uma solução rápida da lide. (...)

Nesse contexto, não pode o Judiciário, apesar das naturais dificuldades, afastar-se da responsabilidade de distribuir justiça (...)” (Em “Fênix: por um novo processo do trabalho”. A proposta dos juízes do trabalho da 15ª Região para a reforma do processo laboral (comentada pelos autores). Guilherme Guimarães Feliciano, coordenador; Gerson Lacerda Pistori, Jorge Luiz Souto Maior e Manoel Carlos Toledo Filho. São Paulo: LTr, 2011, págs. 113/114).

E Justiça tardia não é Justiça, é injustiça! Sem enfrentar essas distorções, muitas reformas processuais que vêm sendo tentadas não lograrão êxito.

Ante o exposto, esperamos contar com o apoio de nossos Ilustres Colegas Congressistas para a aprovação da presente iniciativa.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 46/17
(Da Deputada Gorete Pereira e outros)

Acrescente-se, onde couber, a seguinte redação:

Art. O art. 578 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 578 - As contribuições destinadas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, sob a denominação de "contribuição sindical", são facultativas e serão recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo”. (NR)

Art. O art. 579 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação, acrescido dos §§ 1º e 2º:

“Art. 579 - A contribuição sindical é facultativa para todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, e poderá ser destinada ao sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação”. (NR)

“§ 1º No ato de admissão, os profissionais mencionados no caput deste artigo optarão, mediante declaração individual e por escrito, pelo pagamento ou não da contribuição sindical, por seu valor e pela periodicidade de seu pagamento”.

“§ 2º - A qualquer tempo, a decisão expressa nos termos do § 1º deste artigo poderá ser revista e seus efeitos serão imediatos”.

Art. O art. 580 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação, revogados seus incisos I, II e III e seus §§ 1º, 2º, 3º, 4º, 5º e 6º:

“Art. 580. A contribuição sindical será recolhida, periodicamente, num intervalo não inferior a um mês e não superior a um ano, e consistirá na importância de livre escolha dos empregados, dos agentes ou trabalhadores autônomos, dos profissionais liberais e dos empregadores”. (NR)

Art. O art. 582 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação, revogados seus §§ 1º e 2º:

“Art. 582. Os empregadores descontarão da folha de pagamento de seus empregados a contribuição sindical destinada aos respectivos sindicatos, conforme o disposto na declaração prevista no § 1º do art. 579 desta Consolidação”. (NR)

Art.... O art. 583, caput do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 583 - O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados, aos trabalhadores avulsos, aos agentes ou trabalhadores autônomos e aos profissionais liberais será efetuado no mês seguinte ao do seu desconto”. (NR)

Art.... O art. 586 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 586. A contribuição sindical será recolhida, nos períodos fixados, à Caixa Econômica Federal, ao Banco do Brasil S. A. ou aos estabelecimentos bancários nacionais integrantes do sistema de arrecadação dos tributos federais, os quais, de acordo com instruções expedidas pelo Conselho Monetário Nacional, repassarão à Caixa Econômica Federal as importâncias arrecadadas”. (NR)

Art. ... O art. 587 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 587. O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores efetuar-se-á conforme dispuserem, nos termos do art. 580 desta Consolidação”. (NR)

Art. ... O §2º do art. 606 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 606 – (...)

§ 2º - Para os fins da cobrança judicial da contribuição sindical, são extensivos às entidades sindicais, com exceção do foro especial, os privilégios da Fazenda Pública, para cobrança da dívida ativa”. (NR)

Art. ... Ficam revogados o art. 581 e seus §§ 1º e 2º, o parágrafo único do art. 585, o art. 601, o art. 602 e seu parágrafo único, o art. 607 e o art. 608 e seu parágrafo único.

Art. ... Aos trabalhadores e aos empregadores contribuintes do imposto sindical ao tempo de edição desta Lei, será concedido o exercício do direito de opção previsto no art. 2º, cujos efeitos serão produzidos no ano seguinte ao do seu exercício.

JUSTIFICAÇÃO

Com a redação do artigo 8º da CF de 1988, em seu inciso V, que expressa que “ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato”, a presente emenda encontra-se fundamentada para facultar ao empregado o direito de recolher a contribuição sindical.

Atualmente, o trabalhador brasileiro sofre com uma carga tributária cada vez mais pesada e o imposto sindical por sua vez contribui para comprometer cada vez mais a renda do trabalhador.

A arrecadação da contribuição sindical em 2014 chegou a quase R\$ 3,5 bilhões. Dados do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) mostram que, do total do imposto urbano (R\$ 3,2 bilhões), 55,83% foram distribuídos entre os pouco mais de 10 mil sindicatos existentes no país, 5,65% foram repassados às seis centrais sindicais reconhecidas pelo governo e o restante, às confederações, federações e à Conta Especial Emprego e Salário, administrada pelo Ministério do Trabalho.

Cabe ressaltar que o objetivo da emenda é garantir a livre opção do profissional, seja empregado ou empreendedor tendo em vista que da forma que a contribuição foi concebida, considerando a análise histórica, nada mais é que uma punição, um procedimento autoritário.

Ante o exposto, pede-se o endosso dos nobres Pares para a presente iniciativa.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 47/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescente-se, onde couber, a seguinte redação:

Art. O § 2º do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.
59.....
.....
...
§ 2º § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de

salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite de dez horas diárias.

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O banco de horas permite que o excesso de jornada de trabalho em um dia seja compensado pela diminuição de horas trabalhadas em outro.

Esse sistema foi introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, que “dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências”.

A norma vigente permite que a compensação de jornada, desde que prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho, seja realizada no período de um ano. Determina, outrossim, que se observe a jornada máxima diária, que não pode ultrapassar dez horas.

Caso haja rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha ocorrido a compensação, as horas suplementares devem ser remuneradas, sendo calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

O banco de horas permite que os empregadores administrem melhor a jornada anual de seus empregados, que podem trabalhar mais no período de alta demanda, sem onerar a folha de pagamento.

Ademais, permite que os empregados flexibilizem suas jornadas, podendo se ausentar, por exemplo, para cuidar de filho ou para participar de curso oferecido em horário que corresponda em parte à sua jornada.

Várias empresas, no entanto, não conseguem adotar o banco de horas em virtude da obrigatoriedade de ser autorizado por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Por causa da intransigência de alguns sindicatos, os trabalhadores não são beneficiados por essa flexibilização de jornada, tampouco os empresários podem adotar uma administração mais moderna, gerenciando melhor os períodos de trabalho.

O trabalhador já pode, mediante acordo individual, contratar horas extras habituais, conforme o caput do art. 59 da CLT. Deve também ter o direito de negociar a compensação de horários.

Assim, julgamos oportuno excluir a necessidade de previsão do banco de horas em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Por ser uma medida que contribui para o avanço das relações trabalhistas, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares a fim de aprovar a presente iniciativa.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA AO PROJETO DE LEI Nº 6787 DE 2016 – 48/17

(Do Sr. Glauber Braga e outros)

Dê-se ao art. 4º do Projeto de Lei nº 6787 de 2016 a seguinte redação:

“Art. 4º. Essa Lei, para entrar em vigor, dependerá de aprovação em referendo popular, nos termos do art. 14, II, da Constituição Federal, assim como da Lei nº 9.709, de 18 de novembro de 1998.

§1º O referendo popular a que se refere o caput deste artigo será realizado em até noventa dias a partir da promulgação desta Lei, sob responsabilidade do Tribunal Superior Eleitoral.

§2º No caso de rejeição pelo povo, esta Lei não entrará em vigor, e nem produzirá efeitos.

§3º Em caso de aprovação, o disposto nesta Lei entrará em vigor na data de publicação de seu resultado pelo Tribunal Superior Eleitoral.”

JUSTIFICAÇÃO

Considerando a vulnerabilidade em que se encontram direitos sociais trabalhistas conquistados historicamente, propomos a implementação de mecanismo constitucional de democracia direta para tratar dessa matéria tão cara ao trabalhador brasileiro. Assim, concede-se ao povo o direito de opinar, de maneira final e definitiva, acerca da perda de direitos que o Governo tenta impor aos trabalhadores brasileiros.

Por todo o exposto, requer-se o apoio dos nobres pares a fim de aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões, em de de 2017.

GLAUBER BRAGA
PSOL/RJ

CHICO ALENCAR
PSOL/RJ

EDMILSON RODRIGUES
PSOL/PA

LUIZA ERUNDINA
PSOL/SP

IVAN VALENTE
PSOL/SP

JEAN WYLLYS
PSOL/RJ

EMENDA 49/17

Inclua-se onde couber no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, seguinte dispositivo:

“Art. (...) Os §§ 1º, 2º, 4º, 5º, 6º e 7º do art. 899 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o art. 7º da Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970, o art. 13 da Lei nº 7.701, de 21 de dezembro de 1988, e o art. 40 da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991, com redação dada pela Lei nº 8.542, de 23 de dezembro de 1992, não se aplicam quando a parte reclamada é atendida por programa de tratamento diferenciado e

favorecido de tributação constante da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.”

JUSTIFICATIVA

Os depósitos prévios exigidos para a interposição de recursos e ajuizamento de ação rescisória na Justiça do Trabalho são excessivamente onerosos para as microempresas e empresas de pequeno porte, significando na prática a impossibilidade de acesso à Justiça, pois tais valores tendem a ser muito altos em comparação ao capital de giro necessário à estabilidade financeira da entidade.

Tal fato provoca o aumento de custos necessários à manutenção da atividade, pois além de valores excessivos cobrados para a interposição de recursos, as empresas acabam sendo prejudicadas por condenações descabidas. Essa insegurança jurídica faz com que as empresas deixem de interpor recursos legítimos perante a Justiça do Trabalho, em função de seus custos elevados.

Essas condenações descabidas podem levar à inviabilização do negócio, à perda dos empregos e ao não pagamento das reais pendências trabalhistas, que se apresentam como um dos principais motivos para encerramento de atividades empresariais em território nacional.

Ante o exposto, apresento esta emenda para extinguir a exigência de depósito recursal para as microempresas e empresas de pequeno porte nas reclamações trabalhistas.

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**

EMENDA ADITIVA 50/17

O Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, passa a vigorar acrescido das seguintes alterações:

“Art. 59.....

.....

§2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual ou coletivo, ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente

diminuição em outro dia, seja na hipótese de compensação de jornada semanal, ou no caso de aplicação de banco de horas, de maneira que não exceda no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho prevista, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas.

.....” (NR).

JUSTIFICATIVA

Para resolver os problemas da sazonalidade habitual em determinadas atividades e a queda brusca de demanda em outras, a CLT previu a possibilidade de acordo direto entre empregado e empregador para a compensação anual da jornada de trabalho. Inclusive, no ano de 2003, o TST editou a Súmula 85 reconhecendo expressamente tal possibilidade.

No entanto, apesar da previsão legal e da incapacidade legislativa do Judiciário, em maio de 2011, o TST introduziu na referida súmula o item V, dispondo que o regime de compensação, na modalidade de “banco de horas”, somente seria válido por meio de negociação coletiva. Ou seja, dispositivo é uma inovação legislativa e flagrante violação do devido processo legislativo, dificultando, tanto para empresas quanto para trabalhadores, a adoção de regimes modernos e práticos de compensação de horários.

Cumpram-se destacar que as micro e pequenas empresas e seus trabalhadores serão diretamente beneficiados pela presente norma, já que seus funcionários raramente fazem parte de agremiação sindical, fato de dificulta a formação da relação negocial.

Portanto, propomos alteração da Consolidação das Leis do Trabalho para admitir que a compensação de horários, inclusive na modalidade banco de horas, tenha suas condições estabelecidas por acordo individual ou coletivo

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**

EMENDA ADITIVA 51/17

O Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, passa a vigorar com o seguinte dispositivo:

“Art. 444.

Parágrafo único. Os limites para a livre estipulação do contrato de trabalho, estabelecidos no caput deste artigo, não se aplicam quando o empregado exercer cargo de gestão, nos termos do art. 61, inciso II, desta consolidação.

.....” (NR).

JUSTIFICATIVA

De acordo com o art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho as relações contratuais podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas. Logo, editar a presente norma admitindo a entrada em vigor do contrato de gestão no ordenamento legislativo brasileiro, conforme pretendido, possui respaldo constitucional.

Ademais, levando em consideração o cenário econômico globalizado e entendimento jurisprudencial de Tribunais do Trabalho de nosso país, verificamos a necessidade de tratar os cargos com ênfase em gestão de forma mais especializada, tendo em vista a complexidade e a influência desses indivíduos na estabilidade e consolidação da atividade empresarial. Afinal, ao reconhecer a existência de cargo de confiança, com poderes de mando e de admissão e contratação de pessoal, por exemplo, justo seria a previsão de forma especializada de contratação.

Conforme o disposto, a regulamentação de contrato por cargo de gestão permitirá que o empregado negocie diretamente com o empregador questões relativas a cumprimento de jornada em contrapartida ao atingimento de metas/demandas, por exemplo, à estipulação da possibilidade de fracionamento de férias, à definição de critérios mais específicos de Participação nos Resultados e Lucros (PLR), etc.

Portanto, não há que se falar, com a admissão de modelo de contrato de trabalho mais especializado, em violação de normas trabalhistas, pois seria constitucionalmente possível relações contratuais de trabalho cujo objeto seja de livre e exclusiva convenção entre as partes interessadas.

Logo, rogo a aprovação desta emenda para ser admitida a livre estipulação de condições do contrato de trabalho em que figuram como partes empregados ocupantes de cargos de gestão e empregadores.

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**

EMENDA ADITIVA 52/17

O Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, passa a vigorar acrescido das seguintes alterações à Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 794

Parágrafo único. A nulidade dos instrumentos coletivos somente poderá ser declarada mediante comprovação de vício de consentimento.

.....” (NR).

JUSTIFICATIVA

Os instrumentos coletivos são hoje reconhecidos pelo artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal dentro do rol de direitos sociais. Nesse sentido, tanto seu tratamento hierárquico constitucional quanto a leitura teleológica da norma revelam a importância que têm no contexto das relações de trabalho.

Como consequência, o exame de sua validade deve ser feito com máxima cautela, especialmente quando se considera que a negociação coletiva é, além disso, um dos principais fundamentos de todo o sistema de relações de trabalho atual.

Assim é que se sugere no presente projeto que os instrumentos coletivos somente tenham sua nulidade declarada mediante comprovação de vício de consentimento. Isso porque o vício de consentimento seria um desequilíbrio da vontade de uma das partes no que se refere a sua declaração, fazendo distanciarem-se a vontade real e aquela declarada.

Trata-se do vício mais pertinente à análise da validade dos instrumentos coletivos, na medida em que estes se baseiam precisamente na manifestação (e, portanto, valorização) das vontades das partes.

Com efeito, para dar a devida relevância aos instrumentos coletivos, reconhecendo a soberania da vontade das partes nos ajustes das relações de trabalho e incentivando o diálogo seguro juridicamente, faz-se necessário que o vício de consentimento seja indispensável na declaração de sua nulidade, o que ora se propõe.

Nesse sentido, rogo apoio à aprovação integral desta emenda para dispor que nos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho que tratem da validade de instrumentos coletivos a nulidade somente será declarada mediante comprovação de vício de consentimento.

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**

EMENDA ADITIVA 53/17

O Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, passa a vigorar acrescido das seguintes alterações à CLT:

“Art. 627. A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das leis de proteção do trabalho, a fiscalização deverá observar o critério de dupla visita.

.....” (NR).

JUSTIFICATIVA

A fiscalização do trabalho, tem como objetivo verificar o cumprimento das regras de proteção do trabalhador, podendo ser exercida de forma punitiva ou educativa, permitindo que os fiscais proporcionem aos empregadores a possibilidade de corrigir possíveis irregularidades.

Ocorre que a dupla visita somente é usada em casos específicos e que grande parte dos casos de descumprimento da legislação não decorre de má-fé do empresário, mas da incapacidade de interpretar a complexa legislação trabalhista brasileira, vislumbrei a necessidade desta alteração legislativa.

Sendo assim, muitos autos de infração poderiam ser evitados caso a fiscalização do trabalho tivesse um caráter mais educativo e menos punitivo, deixando de gerar custos das multas e das defesas administrativas e judiciais.

Portanto, ao invés de gastar esforços corrigindo problemas e focando em questões burocráticas, primar que a fiscalização seja exercida precipuamente de forma educativa, permitirá a adequação da empresa às normas trabalhistas sem encarecimento do exercício da atividade econômica e à geração de emprego.

Apresento, assim, esta emenda para dispor que a dupla visita é obrigatória.

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**

EMENDA ADITIVA 54/17

O Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, passa a vigorar acrescido das seguintes alterações à CLT:

“Art. 59 –

.....

§ 3º Na microempresa e na empresa de pequeno porte, o período para a compensação de horário extraordinário, a que alude o § 2º, será de, no máximo, um ano e seis meses.

.....” (NR).

JUSTIFICATIVA

A redação do § 2º do art. 59 da CLT atualmente determina que todos empregadores, sem exceção, deverão promover a compensação da jornada constante do banco de horas no prazo máximo de 1 ano. Ocorre que, para o micro e pequeno empresário tal regra acaba provocando dificuldade ante a exiguidade de pessoal para ocupar o lugar do trabalhador que esteja compensando, assim, muitas acabam trabalhando com atividade que acompanha a demanda do mercado, fato que faz com que o fluxo de trabalho seja diferente em diversos períodos do ano.

Sendo assim, vislumbro a necessidade de apresentação da presente proposta legislativa no sentido de permitir a concessão de extensão do prazo para que o empregador microempresário tenha um leque maior de opções de aplicação de compensação de banco de horas, garantindo-lhe tratamento diferenciado em relação aos demais.

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**

EMENDA 55/17

O Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, passa a vigorar acrescido das seguintes alterações à CLT:

“Art. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em 1(um) só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º Mediante acordo escrito, individual ou coletivo, as férias poderão ser concedidas em até 3 (três) períodos, que não poderão ser inferiores a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º Aos menores de 18 (dezoito) anos, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

.....” (NR).

JUSTIFICATIVA

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, em regra, as férias são concedidas em um só período, admitindo-se, em casos excepcionais (que a própria CLT não especifica), que o empregador promova o fracionamento em no máximo dois períodos, sendo que nenhum pode ser inferior a 10 dias, sob pena de aplicação da multa administrativa.

Ocorre que, tal limitação vai contra os interesses das partes, como a natureza e desgaste natural da atividade desenvolvida pelo empregado, o tempo trabalhado sem descanso e a necessidade produtiva do empregador. Ademais, a impossibilidade de fracionamento de férias em três períodos pode impedir importantes ajustes na produção e na gestão da empresa, além de deixar de levar em consideração o interesse do trabalhador em otimizar o seu descanso em diversos períodos do ano, podendo, inclusive, permitir o gozo em períodos de baixa temporada quando os custos são mais baratos e o acesso mais facilitado.

Nesse sentido, apresento emenda para alterar o artigo 134 da CLT para permitir a concessão de férias fracionadas em até três períodos anuais, após definição em acordo escrito, negociação individual ou coletiva.

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**

EMENDA ADITIVA 56/17

O Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, passa a vigorar acrescido das seguintes alterações:

“Art. 643 – Os dissídios e os acordos extrajudiciais oriundos das relações de trabalho, bem como de trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviços, em atividades reguladas na legislação social, serão homologados e dirimidos pela Justiça do Trabalho, de acordo com o presente título e na forma estabelecida pelo processo judiciário do trabalho.

.....

Art. 652 - Compete às Varas do Trabalho:

a) homologar, conciliar e julgar:

.....

VI – os acordos extrajudiciais, segundo os preceitos contidos na presente Consolidação.

.....

TÍTULO X - DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO E PROCEDIMENTO CONJUNTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

Art. 764-A. Os interessados em prevenirem ou terminarem litígio oriundo da relação de trabalho, mediante concessões mútuas e por transação de direitos, poderão submeter à homologação judicial acordo conjuntamente entabulado, ainda que inclua matéria não posta em juízo.

Art. 764–B. O procedimento terá início por provocação conjunta dos interessados, obrigatoriamente assistidos por seus respectivos advogados, cabendo-lhes formular o pedido em requerimento dirigido ao juiz, contendo as condições do acordo e com a indicação da providência judicial.

Art. 764-C. Na audiência designada, o juiz, ouvindo antes os interessados decidirá, com resolução de mérito, valendo a sentença homologatória como título executivo judicial.

Art. 764-D. Da sentença que decidir pela não homologação do pedido formulado pelos interessados, somente caberá recurso para a instância superior quando interposto conjuntamente pelos interessados.

.....” (NR).

JUSTIFICATIVA

Em toda situação de finalização de relação jurídica é natural que surjam divergências entre as partes no momento da rescisão contratual. Essas divergências poderiam ser resolvidas sem a necessidade de ações trabalhistas. Entretanto, não há previsão legal de uma sistemática de homologação judicial para acordos dessa natureza, o que traz insegurança jurídica para empregados e empresas. Ademais, para os juízes, poder homologar acordos significa solucionar conflitos sem que eles se tornem ações trabalhistas, com todos os custos judiciais envolvidos.

Portanto, apresento a presente emenda para estabelecer o procedimento conjunto de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho, possibilitando a homologação de acordo extrajudicial firmado pelos interessados.

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**

EMENDA ADITIVA 57/17

O Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, passa a vigorar acrescido das seguintes alterações à CLT:

“Art. 139.....

§ 1º As férias poderão ser gozadas em três períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos.

§ 2º Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará por escrito aos empregados, com a antecedência mínima de quinze dias, as datas de início e fim de cada período de férias, precisando quais os estabelecimentos, setores ou parte deles que serão abrangidos pela medida.

§ 3º Em igual prazo providenciará a fixação de aviso nos locais de trabalho.

§4º A comunicação de que trata o § 2º deste artigo deverá permanecer arquivada pelo prazo de cinco anos, para efeitos de comprovação junto aos órgãos competentes de fiscalização.

.....” (NR).

JUSTIFICATIVA

O artigo 139 da CLT dispõe que podem ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. Para tanto, a empresa deverá comunicar previamente o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o sindicato da categoria (art. 139, §§ 2º e 3º, da CLT).

Todavia, o artigo 139, § 1º, permite o fracionamento dessas férias em até dois períodos, nenhum deles menor de dez dias. Ou seja, não se permite a divisão das férias em três períodos de dez dias, o que não se coaduna com o mundo moderno, com a crescente necessidade das empresas de adequação às novas demandas e de se tornarem mais competitivas.

O fracionamento das férias coletivas facilita a gestão das empresas em setores que têm períodos de baixa movimentação, além de ser um atrativo aos trabalhadores que podem gozar as férias com tranquilidade por saber que a empresa, ou o seu setor, está com as atividades paradas.

Em determinados setores produtivos há peculiaridades, como sazonalidade, queda brusca da demanda produtiva, entre outros, que exigem ajustes na jornada, o que, às vezes, implica na necessidade de parar o processo produtivo por mais de duas vezes ao ano.

A possibilidade de fracionar as férias coletivas em até três períodos permite ajustar às necessidades de produção e aprimorar a gestão da empresa nos períodos de menor demanda produtiva.

Em contrapartida, deve-se garantir que os trabalhadores sejam previamente comunicados da concessão das férias. Porém, não há porque vincular a validade desse fracionamento e da concessão de férias coletivas à informação prévia ao sindicato da categoria e ao MTE, pois isso é apenas a imposição de procedimentos burocráticos que nenhum ganho efetivo trará aos trabalhadores e empresas. Sendo, portanto, suficiente a comprovação da comunicação por escrito aos empregados junto aos órgãos de fiscalização.

Logo, apresento esta emenda para alterar a Consolidação das Leis do Trabalho para permitir a concessão de férias coletivas fracionadas em até três períodos

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**

EMENDA 58/17

O Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, passa a vigorar acrescido das seguintes alterações:

“Art. 611-A A Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho terá força de lei, podendo dispor, prioritariamente, sobre:

I - parcelamento das férias em até 03 (três) períodos;

II - jornadas de trabalho;

IV - horas in itinere;

V - intervalo intrajornada;

IX - banco de horas.

Parágrafo único. É garantido o reconhecimento e a valorização da negociação coletiva firmada, sem qualquer interferência do Poder Público com relação ao conteúdo do que foi negociado, podendo interferir apenas nas hipóteses de existência de vício formal durante sua elaboração, prevalecendo sempre a autonomia da vontade dos convenientes.

.....”.

JUSTIFICATIVA

A proposta se apresenta mais restritiva do que a decisão do STF (RE 590.415) que reconheceu o valor pleno da negociação coletiva. Pelo texto apresentado, a negociação terá força de Lei apenas com relação a 13 pontos específicos, dentre os quais destacamos a possibilidade de fracionamento de férias em até 3 vezes, intervalo intrajornada, plano de cargos e salários, regulamento empresarial, dentre outros.

Apesar de trazer a premissa positiva de que o instrumento coletivo terá força de lei, ao delimitar o que pode ser negociado, a proposta se torna inconstitucional nesse ponto, pois viola o Princípio da Não Intervenção nas Entidades Sindicais, previsto no inciso I do art. 8º da C.F., bem como o inciso XXVI do art. 7º, também da C.F., que determina o

reconhecimento da negociação coletiva de forma ampla, e não na forma restritiva como foi apresentado.

Aliás, nesse ponto, caminha em sentido oposto à decisão do STF, que superou essa questão ao dizer que no âmbito coletivo (empresa x sindicatos) há equilíbrio e, portanto, as partes (o que inclui os empregados) podem criar suas próprias regras para reger suas vidas.

Além disso, invade o Poder Diretivo do empregador o Plano de Cargos e Salários, bem como o Regulamento Empresarial serem objeto de negociação coletiva, uma vez que isso diz respeito à gestão empresarial e não pode ser objeto de barganha entre as partes.

A proposta aponta também que a negociação coletiva poderá tratar da ultratividade dessas normas, situação que engessar a eficácia do instrumento coletivo, vez que o mesmo deve ter o período de aplicação definido e dentro de um prazo razoável, pois, num cenário de oscilações econômicas, a rigidez da ultratividade, impede que a negociação coletiva possa ser um instrumento de enfrentamento de crise.

O rol apresentado acabou por limitar a abrangência da negociação coletiva, deixando de considerar como objeto de negociação, por exemplo, o próprio salário, já que a CF autoriza sua redução por negociação coletiva; trabalho em dias de feriado; a quitação geral do trabalho, já que esse foi o objeto do RE 590.415 do STF que reconhece como válida a ampla negociação coletiva, dentre inúmeras outras questões.

Outro ponto que merece ser revisto é a necessidade da explicitação da intervenção mínima da Justiça do Trabalho, com relação ao instrumento coletivo, devendo se limitar essa intervenção apenas às questões formais da negociação, e não sobre o conteúdo da mesma.

Assim, para evitar dúvidas, sugerimos alteração da redação do art. 611-A.

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**

EMENDA SUPRESSIVA 59/17

O Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, passa a vigorar com a supressão, em seu artigo 1º, das seguintes alterações do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, aos arts. 47, 47-A, da expressão *“vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro de*

sua candidatura até seis meses após o final do mandato” constante do inciso III do art. 523-A, o parágrafo 2º também do art. 523-A, e, no art. 2º do PL, as alterações promovidas no parágrafo 2º do art. 11 da Lei nº 6.019/74.

JUSTIFICATIVA

Após análise do texto da proposição em tela, verificamos a necessidade de supressão dos referidos dispositivos que elevam brutalmente o valor de multas, violando o princípio da razoabilidade, que impõem ao empregador obrigações desproporcionais, ignoram o poder da convenção ou acordo coletivo já reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal e garantido pela Constituição.

Primeiro propomos a supressão da alteração do valor da multa por ausência de registro. O projeto de Lei propõe uma elevação exorbitante da multa por empregado não registrado, multa essa que, atualmente, é de um salário mínimo, conforme disposto no art. 47 da CLT. Sem qualquer critério técnico para sua majoração, a proposição eleva a mencionada multa para R\$6.000,00 (seis mil reais) por empregado, ou seja, um aumento de praticamente 600% (seiscentos por cento), situação que viola, flagrantemente, o Princípio Constitucional da Razoabilidade.

Além disso, eleva para R\$1.000,00 (mil reais) a multa para outras infrações referentes ao registro (art. 47-A da proposta) como no caso de ausência de dados sobre duração do trabalho, férias e acidentes, sendo que, atualmente, pela redação do art. 47 da CLT, essas infrações são punidas com multa de meio salário mínimo. Ou seja, mais uma vez a proposta viola o Princípio da Razoabilidade ao elevar as demais multas referentes ao registro em 100% (cem por cento).

Outro ponto da proposta que merece ser revisto é a retirada do critério da dupla visita pela fiscalização no caso de ausência de registro (§2º do art. 47 da proposta). Nessa hipótese a irregularidade ensejará punição na primeira fiscalização. O Princípio da Dupla Visita é norteador da administração pública, para não passarmos a ser uma sociedade punitiva, ou seja, em primeiro lugar vem a orientação, e, em se mantendo eventuais irregularidades, aí sim, caberia a sanção punitiva. Vale lembrar que a Lei Complementar 147/2013, garantiu a Dupla Visita para o caso de fiscalização trabalhista nas microempresas e empresas de pequeno porte, o que foi totalmente desconsiderado no texto ora analisado. Pela redação proposta, estamos retirando da fiscalização o caráter pedagógico, o que, mais uma vez, não coaduna com a razoabilidade.

Dessa forma, **as alterações apresentadas no artigo 1º, do Projeto de Lei, constantes dos arts. 47, a inclusão dos arts. 47-A, ambos do DL 5.452/43, devem ser excluídas do texto**, sendo mantida a redação original do art. 47 da CLT bem como ser mantido o critério da dupla visita na fiscalização trabalhista.

A segunda alteração diz respeito à regulamentação da representação do trabalhador no local de trabalho, já prevista no art. 11 da Constituição Federal. A proposta, além de criar regramentos para essa função, concede estabilidade ao representante eleito para exercer tal função, por período que compreende a data de sua candidatura até seis meses após o encerramento do seu mandato (de dois anos, com possibilidade de uma reeleição).

Considerando que a Constituição Federal aponta que nas empresas de 200 empregados será eleito representante de trabalhador para representá-los, fica claro que o texto constitucional limitou esse número a apenas um representante. No entanto, a proposta ora analisada estabelece que as negociações coletivas poderão ampliar esse número de representantes para até 5 (cinco) trabalhadores por estabelecimento, ou seja, dificilmente haverá alguma negociação coletiva que não tratará dessa ampliação com a inclusão do teto de representantes com direito à estabilidade, não tendo mais como referência a empresa, e sim o estabelecimento. Nessa hipótese, uma empresa que tenha 50 estabelecimentos com mais de 200 empregados, acabaria tendo um total de 250 trabalhadores estáveis caso a negociação coletiva assim determinasse, situação que, com certeza engessa a gestão empresarial e dificulta o Poder Diretivo do empregador.

Sendo assim, entendo que **devem ser suprimidos do texto do PL tanto a expressão “vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até seis meses após o final do mandato” constante do inciso III quanto o parágrafo 2º, ambos do art. 523-A.**

Em relação às alterações no Trabalho Temporário, devo reconhecer que houveram melhorias com relação às regras vigente, de forma a trazer para uma realidade mais moderna.

No entanto, mais uma vez a proposta se mostrou rígida e buscando de forma efetiva a punição despedida e não razoável, uma vez que na nova redação dada ao art. 11 da Lei 6.019/74, existe, no parágrafo segundo, a previsão de uma multa no valor de até 20% sobre o valor do contrato, caso ocorra a irregularidade administrativa referente à ausência do contrato escrito. O percentual é deveras excessivo, e fere o Princípio da Razoabilidade.

Dessa forma sugerimos, por fim, **a exclusão do referido §2º do art. 11, constante do art. 2 do Projeto de Lei.**

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº 60 DE 2017

Altere-se o *caput* do art. 611-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho; suprimam-se os incisos I, IV, V, VI, VII, renumerando os subsequentes; e suprima-se o §4º constante do art. 1º do PL nº 6787, de 2016, que passa a ter a seguinte redação:

“**Art. 611-A.** A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei, **desde que obedeça ao princípio de proibição de retrocesso social, não contrariem as normas de ordem constitucional e as de higiene, saúde e segurança do trabalho e fundada na valorização do trabalho humano**, quando dispuser sobre:

I - pacto quanto à de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a **quarenta e quatro horas semanais**;

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

III - plano de cargos e salários;

IV - banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento, **e o excesso de horas em um dia for compensado diretamente pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um semana, imediatamente posterior à da sua execução, e a jornada de trabalho não ultrapasse o limite máximo de dez horas diárias, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas**;

V - trabalho remoto;

VI - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, **garantido o piso salarial da categoria**; e

VII - **redução relativa a salário e jornada de trabalho, autorizada pelos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal, limita-se à redução temporária de direito durante período de dificuldade econômica e financeira pelo qual passe a empresa, devidamente comprovada ao sindicato pela empresa por documentos legais.**

§ 1º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de normas constitucional e de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.

§ 2º Na hipótese de flexibilização de norma legal, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Os acordos e convenções coletivas e seu reconhecimento são um direito constitucional assegurado aos trabalhadores no art. 7º, inciso XXVI, e esses instrumentos são tidos como

“Art. 611. [...] acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”

Pelo texto original do PL 6787/2016, no que tange a abrangência dos acordos e convenções coletivas com força de lei, os únicos pressupostos constitucionais (art. 7º) protegidos pelo projeto seriam os referentes à irredutibilidade do salário mínimo (IV), jornada de trabalho de oito horas diárias ou quarenta horas semanais (XIII) e jornada de seis horas para trabalhos ininterruptos (XIV). Com isso ficam desprotegidos direitos como: aviso prévio, 13º salário, repouso semanal remunerado, licença gestante, licença paternidade, estabilidade para aposentadoria, adicional de insalubridade ou periculosidade, entre outros.

Diante do ataque a garantias mínimas já asseguradas aos trabalhadores na Carta Magna, esta emenda propõe a alteração do § 3º que passa a ser renumerado para § 1º, suprimindo a parte “relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição”, a fim de proteger demais direitos dos trabalhadores.

Apesar de haver um título na Consolidação das Leis de Trabalho dedicado exclusivamente aos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, é essencial que sejam reconhecidos e respeitados prioritariamente direitos garantidos aos trabalhadores na Constituição Federal.

Ademais, em seu art. 8º, III e VI, a Constituição Federal assegura aos sindicatos, federações ou confederações a defesa dos direitos e interesses das categorias as quais representam, inclusive em questões judiciais ou administrativas, desde que salvaguardadas as garantias mínimas asseguradas ao trabalhador.

A Constituição Federal estipula, por exemplo, que a jornada de trabalho não pode exceder 44h semanais, exceto quando haja compensação de horários mediante acordo ou convenção de trabalho. A redação proposta pelo projeto limita a jornada a duzentas e vinte horas mensais, entretanto tal limite não corresponde à determinação constitucional, salvo em meses compostos por cinco semanas; porquanto se sugere a modificação do texto a fim de evitar-se conflitos futuros.

A participação nos lucros ou resultados, que pode ser objeto de deliberação da Convenção ou Acordo Coletivo, conforme previsto no inciso III do referido artigo, deve, entretanto, estar em conformidade com o que dispõe a Constituição Federal em seu art. 7º, XI, por isso sugere-se com a emenda que fique explícito que tal participação seja desvinculada da remuneração e seu parcelamento limitado até a quatro parcelas.

Outros objetos de discussão de acordos e convenções coletivas também devem ser tratados atentando-se às garantias mínimas devidas ao trabalhador, como aspectos que afetam diretamente sua remuneração. O banco de horas, por exemplo, deve respeitar o limite da jornada diária de trabalho, considerando, conforme proposto na emenda, que o excesso de horas em um dia seja compensado diretamente pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um semana, imediatamente posterior à da sua execução, e a jornada de trabalho não ultrapasse o limite máximo de dez horas diárias, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

O projeto ainda prevê que acordos e convenções possam abordar a remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas recebidas pelo empregado durante a execução de suas atividades, mas faz-se importante apontar que, diante deste tipo de contrato por produtividade, deve ser assegurado ao trabalhador o piso salarial da categoria, garantindo a conformidade remuneratória da categoria e evitando prejuízos aos trabalhadores. Do mesmo modo, a proposta de redução relativa do salário e jornada de trabalho, autorizada pelos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal, deve ser aplicada de forma temporária, ou seja, é permitida apenas durante período de dificuldade econômica e financeira pelo qual passe a empresa, devidamente comprovada ao sindicato pela empresa por documentos legais.

É fundamental destacar, conforme prevê o § 3º do art. 211-A, que diante de toda e qualquer flexibilização de norma legal, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula modificadora de direito legalmente assegurado, sob pena de nulidade caso seja detectado prejuízo ao trabalhador.

Diante dos argumentos expostos para fundamentar a emenda apresentada, resultante de contribuição da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC), reforçamos que buscamos proteção aos trabalhadores, porquanto contamos com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões,

DEP. ANDRÉ FIGUEIREDO – PDT/CE

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº 61 DE 2017

O art. 523-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PL nº 6787, de 2016, passa a ter a seguinte redação:

“**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 **no local de trabalho, da empresa ou filial** quando a empresa ou filial possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição;

II - a eleição deverá ser convocada **pelo sindicato profissional representativo da categoria** por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado **daquele local de trabalho**, 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;

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa **do representante a partir do momento do registro**

de sua candidatura ao cargo até um ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação; e

IV – aplicam-se subsidiariamente à eleição para representante dos trabalhadores no local de trabalho as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

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

I – apresentar ao empregador todas as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação desta Consolidação, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social, saúde e segurança; e

II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, **observando as prerrogativas exclusivas do sindicato conforme disciplinado nos incisos III e IV da Constituição Federal e do art. 513 desta Consolidação.**

§ 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 **dez** representantes de empregados por estabelecimento.”

JUSTIFICAÇÃO

Primeiramente, é essencial destacar-se que há distinção entre “representante dos trabalhadores” e o dirigente sindical; o primeiro é eleito pelos trabalhadores para discutir e defender os interesses e direitos dos trabalhadores da mesma empresa na qual trabalha. Assim, o representante dos trabalhadores deve, portanto, pertencer ao quadro de funcionários da empresa, sendo que por muitas vezes, a própria empresa possui serviços de assistência social, o que exime a necessidade de haver sindicalização do representante dos trabalhadores.

O dirigente sindical, por sua vez, é escolhido através de eleição em âmbito sindical para representar e defender determinada categoria de trabalhadores em sua totalidade, sendo, portanto, indiferente a empresa a qual pertence.

A fim de garantir mais efetiva e eficaz representatividade dos trabalhadores, sugere-se que seja eleito um representante dos empregados **em cada local de trabalho da empresa ou da filial**, caso haja, quando o número de empregados neste local for maior que 200; tal número e garantia de representante são garantidos pelo art. 11 da Constituição Federal.

O representante terá mandato de dois anos, podendo ser reeleito, e fica protegido de dispensa do emprego a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até 1 ano após o final do seu mandato. Também é proposto pela referida emenda, que o representante dos empregados seja **sindicalizado** e com **estabilidade de emprego equiparada a do próprio dirigente sindical**, de modo que só poderia ser dispensado mediante ajuizamento de apuração de falta grave (art. 543, parágrafo 3º da CLT). Assim o representante podendo exercer suas funções com maior segurança e prerrogativa, com as orientações no âmbito sindical, senão poderá sofrer uma significativa coação moral por parte do empregador.

Cabe ao representante apresentar ao empregador as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação da CLT, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social, saúde e segurança. Ainda, conforme a emenda, cabe a ele atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, entretanto sem interferir nas prerrogativas exclusivas do sindicato.

A saber, são prerrogativas dos sindicatos previstas na Constituição “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, o que caracterizaria a ação do representante nesses aspectos como exorbitação de competência. Ainda, conforme a CLT:

“Art. 513.

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
- e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.”

Concomitantemente, dada a sindicalização do representante dos empregados, sugere-se que a eleição seja convocada pelo **sindicato profissional representativo da categoria** por edital, sendo eleito candidato mais votado em seu respectivo local de trabalho e garantindo-se subsidiariamente, durante o processo

eleitoral, as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

Diante da exposição de argumentos, resultante de contribuição da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC), reforçamos que buscamos proteção aos trabalhadores, porquanto contamos com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões,

DEP. ANDRÉ FIGUEIREDO – PDT/CE

EMENDA SUPRESSIVA Nº 62 DE 2017

Suprima-se o art. 58-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PL nº 6787, de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

Por meio da Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001, foram incluídas na Consolidação de Leis do Trabalho disposições sobre o regime de trabalho parcial. De acordo com o art. 58-A da norma vigente, considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais sem a possibilidade de prestação de horas suplementares, conforme estabelece o art. 59, § 4º, da CLT.

A medida visou a incentivar a oferta de emprego e a atender à necessidade de políticas voltadas para a busca do pleno emprego, princípio ordenador da ordem econômica estabelecida na Constituição. Cabe ressaltar ainda que, seguindo a Orientação Jurisprudencial 385 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho (TST), quando se trata da jornada de trabalho parcial, ou seja, com jornada inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

Agora, a alteração proposta pela Pelo PL 6787, de 2016, permite que o empregador contrate um trabalhador parcial em regime quase integral, e pagando

salário de parcial. Assim sendo, não seria mais interessante para o empregador contratar um trabalhador por tempo integral, nem pagar as vantagens inerentes.

Além disso, a redação do projeto é contraditória e confusa, pois veda a prestação de hora extra quando a jornada for de 30 horas semanais, mas permite a prestação de 6 horas extras por semana na jornada de 26 horas, podendo assim chegar a 32 horas semanais.

Por ser prejudicial ao trabalhador, pedimos o apoio dos nobres pares na presente emenda supressiva.

Sala das Sessões,

Dep. André Figueiredo PDT/CE

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº 63 DE 2017

Suprima-se o art. 2º e o Inciso II do art. 3º, constantes do PL nº 6787, de 2016

JUSTIFICAÇÃO

O contrato de trabalho temporário dura hoje 90 dias, prorrogáveis por mais 90, e o projeto amplia para 120, prorrogáveis por mais 120. Seriam oito meses de temporariedade. A mudança, segundo o governo, se faz necessária “motivada pela alteração sazonal na demanda por produtos e serviços”. Aqui podemos identificar dois problemas. A “ocorrência da alteração sazonal faz parte do risco do negócio e admiti-la como justificativa para a contratação de trabalhador temporário é transferir o ônus do empreendimento para o trabalhador, tendo em vista que se trata de contrato de trabalho que prevê patamar de proteção inferior ao contrato por prazo indeterminado. Além disso, haverá dificuldade em se conceituar sazonalidade para a caracterização do contrato temporário, o que irá gerar insegurança jurídica”.

No que diz respeito à ampliação do prazo de 90 para 120 dias, “não se apresenta qualquer justificativa para embasar a alteração”, diz o Ministério Público do Trabalho. “Contudo, em razão de ser uma espécie contratual que estabelece um rol menor de direitos aos trabalhadores, conclui-se que a extensão das possibilidades de utilização causará prejuízo aos trabalhadores”.

E completa: “os contratos temporários, juntamente com os contratos por tempo parcial, tiveram na Europa e nos Estados Unidos enorme avanço após a crise econômica de 2008 e hoje organismos internacionais e os próprios governos nacionais reconhecem que o fenômeno se revelou socialmente nocivo, tendo produzido um aumento vertiginoso da desigualdade econômica e social”.

Por serem prejudiciais ao trabalhador as alterações propostas, pedimos o apoio dos nobres pares na presente emenda supressiva.

Sala das Sessões,

Dep. André Figueiredo PDT/CE

EMENDA Nº 64/17

Art. 1º **Altere-se** a seguinte disposição do Projeto de Lei nº 6787, de 2016:

- Do art. 1º, relativa ao § 3º ao art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:

“§ 3º As horas suplementares à jornada de trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de, pelo menos, vinte por cento sobre o salário-hora normal.”

Art. 2º **Altere-se** a seguinte disposição do Projeto de Lei nº 6787, de 2016:

- Do art. 1º que propõe a introdução na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, do art. 523-A que passa a ter a seguinte nova redação:

“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

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição.

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

I - promover o entendimento direto com os empregadores. (conforme previsto no artigo 11 da CF)”

Art. 3º **Altere-se** a redação do artigo 611 – A, cuja inclusão à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT é proposta pelo Projeto de Lei nº 6787, de 2016:

“Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre relações do trabalho, exceto quando se tratar de segurança e saúde no trabalhador.”

Art. 4º **Acrescentem-se** ao Projeto de Lei nº 6787, de 2016, dois novos artigos, onde couberem, com as seguintes redações:

I - Art. O art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com um novo parágrafo, com a seguinte redação:

“§ .. O Sindicato não poderá deixar de prestar a assistência a que se refere o § 1º em razão de qualquer motivo relacionado com o empregador do assistido.”

II – Art. .. O art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com um novo parágrafo, o 2º, com a seguinte redação:

“§ 2º Se houver mútuo consentimento entre as partes, poderá ser alterado o contrato de trabalho no que se refere a benefícios concedidos pelo empregador a seus empregados, por mera liberalidade e sem custo para os trabalhadores.”

JUSTIFICATIVA

Horas suplementares à jornada semanal.

O trabalho em regime de tempo parcial tem papel importante para empresas cujas atividades estejam sujeitas à sazonalidade, ou na ocorrência de surtos momentâneos de demanda, ou para regular a produção em função das oscilações do mercado. Para os trabalhadores, a oferta de trabalho em tempo parcial constitui oportunidade para aqueles que não têm condições para ser contratados em tempo integral, como no caso das donas de casa, estudantes e, até mesmo pessoas em idade avançada mas possuidoras de habilidades e capacitação especiais.

Mesmo nesse regime indicado para atendimento de situações eventuais pode ocorrer necessidade de trabalho em horas suplementares, naturalmente, mediante acordo entre o empregado e o empregador. Nesse caso, não entendemos como razoável a fixação do adicional de salário em cinquenta por cento, encarecendo de forma compulsória a atividade que pode se inviabilizar, prejudicando tanto o empregador quanto o empregado.

Assim, tendo em vista que, de toda forma, o regime de horas suplementares deve ser acordado entre as partes, propõe-se o estabelecimento do adicional mínimo de vinte por cento, alinhando com o disposto no § 1º do artigo 59.

Representantes dos trabalhadores no local de trabalho.

Embora a representação dos trabalhadores no local de trabalho seja instituição já consagrada em países, até participando da própria gestão da empresa, em nosso país é ainda uma experiência pouco exercida. Dizem os especialistas que isso se deve à excessiva regulamentação das relações do trabalho, ressaltando-se o paternalismo em dose exacerbada que trata o trabalhador como um ser hipossuficiente, como indivíduo que não sabe se defender do chamado “capitalismo selvagem”.

Mas, mesmo nos países em que a participação do empregado na administração da empresa é hoje tema pacificado, o processo não foi tão fácil nem isento de apreensão e desconfiança de parte a parte.

Na proposta contida no Projeto de Lei nº 6787/2016 (art. 523-A da CLT) sabiamente, a representação é dos trabalhadores da empresa e não do sindicato laboral correspondente, mas na prática, na forma como foi redigido esse representante foi colocado como um “par” do sindicato, tornando-se membro deste. Ainda mais, quando se dá ao representante a prerrogativa da chamada estabilidade, incluído o período que vai da candidatura, até o sexto mês do término do mandato, torna-se motivo de grande preocupação dos empresários. Os empresários têm motivos para isso, diante dos problemas que enfrentam em relação aos trabalhadores que se tornaram estáveis, ou porque se elegeram dirigentes sindicais, ou membros da CIPA, ou em razão de acidente do trabalho.

Assim, propõe-se, no atual estágio em que se encontram as relações de trabalho em nosso país, que se altere a redação do proposto art. 523-A, retirando todo e qualquer vinculação do representante dos trabalhadores com o sindicato laboral correspondente, assim como a estabilidade no emprego (garantia contra a dispensa imotivada).

Temas passíveis de negociação em convenção coletiva com força de lei.

A proposta de alteração na redação tem como objetivo não criar limites ao princípio da prevalência do negociado sobre o legislado que é o principal avanço que o Projeto de Lei nº 6787, de 2016, propõe-se alcançar.

A redação da forma que consta no Projeto restringe em muito a amplitude dos acordos e das convenções coletivas, além de ser interpretada como veto à negociação fora dos itens enumerados, ainda que seja de interesse comum dos trabalhadores e empregadores.

Outros aspectos que trazem preocupação na proposta do PL nº 6787/2016, são:

- a) Relativa à possibilidade de se pactuar sobre alternativas de estabelecimento das jornadas de trabalho extraordinário no âmbito do limite de 220 horas mensais, sem esclarecer se os atuais parâmetros de 8 horas diárias e 44 semanais permanecem válidos, ou sobre o teto de 2 horas extras diárias;

- b) volta a questão da ultratividade da norma coletiva, sendo que a aplicação da Súmula 277 do TST, que trata do tema, encontra-se suspensa pelo STF até julgamento final da questão (ADPF 323).
- c) Há ainda a questão do banco de horas sobre o qual o PL 6787/2016 quer disciplinar, comprometendo a livre negociação que já existe na atual legislação;
- d) Ou ainda, a inclusão do PLR no rol de temas passíveis de negociação, quando isso já está previsto na respectiva Lei, com participação facultativa do sindicato laboral.

A legalização da “prevalência do acordado sobre o legislado” será, sem dúvida, um passo importante no longo processo de simplificação e desoneração das relações do trabalho e, com isso, aumentar a competitividade das empresas e dos produtos brasileiros no mercado interno e no exterior.

Assistência do sindicato laboral na quitação das rescisões.

O art. 4º desta emenda refere-se ao § 1º do art. 477 da CLT, que dispõe que o pedido de demissão ou o recibo de quitação de rescisão de contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço só será válido com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Não obstante o estabelecido nesse artigo, as repartições do Ministério do Trabalho passaram a entender que a assistência deve ser prioridade do sindicato e fazem de tudo para não prestar esse serviço. Por outro lado, muitos sindicatos dos trabalhadores passaram a entender que a assistência não é um “serviço público” e que pode ser recusado de acordo com a sua conveniência, mesmo de caráter meramente subjetivo ou até pessoal do dirigente.

Alteração do contrato individual do trabalho: benefícios concedidos por liberalidade do empregador.

O art. 468 da CLT, da forma como está redigida, veda qualquer alteração do contrato individual do trabalho que seja prejudicial ao trabalhador. Assim, os benefícios concedidos pelo empregador, por mera liberalidade, como plano de saúde, cesta básica, vale refeição etc, não podem ser excluído ainda que haja consentimento das partes.

Em momentos de crise geral ou de dificuldades, o empregador não consegue fornecer os benefícios, caracterizando situação de inadimplência perante seus empregados.

Esta emenda tem por objetivo evitar situações de constrangimento nas relações do trabalho, permitindo que o contrato individual de trabalho possa ser alterado mediante consentimento das partes quando se tratar de suspender ou modificar benefícios concedidos por mera liberalidade do empregador.

Brasília, DF, 14 de Março de 2017.

Mauro Pereira-PMDB-RS
Deputado Federal

EMENDA N.º 65/17

Acrescente-se ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, o seguinte dispositivo:

Art. 1º.....

Art. 457

.....
§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, os vales para refeição ou alimentação pagos em dinheiro, assim como as diárias para viagem. (NR)
.....

JUSTIFICAÇÃO

O pagamento do vale-refeição e do vale alimentação para os empregados é uma conquista adquirida ao longo dos anos, mas que poderia ser muito mais efetiva se não fosse o entendimento de que o seu fornecimento por força de contrato de trabalho lhe confere natureza salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos.

Tendo em vista os altos custos suportados pelas empresas quando do fornecimento espontâneo e voluntário do vale-refeição, algumas categorias incluíram esse benefício em seus acordos e contratos coletivos prevendo-o como parcela de natureza indenizatória, o que a eximiria de repercutir nas demais parcelas salariais. Objetivavam, com isso, incentivar a concessão do benefício pelos empregadores.

Ocorre que alguns tribunais trabalhistas têm manifestado o entendimento de que as cláusulas normativas admitindo a concessão do vale refeição não têm o condão de transmudar a natureza jurídica dessa parcela, visto que o caráter indenizatório estaria relacionado à filiação ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Esse o motivo pelo qual estamos fazendo constar do § 2º do art. 457 que o vale-refeição pago em dinheiro não integra o salário, redundando na melhora nutricional da alimentação do trabalhador, mormente aqueles de baixa renda.

A modificação também pleiteia que as diárias deixem de integrar o salário, independentemente de excederem ou não cinquenta por cento do salário do empregado. Ainda que a intenção do legislador fosse a de evitar a fraude, o fato é que muitas despesas de viagens ultrapassam, em muito, a metade do salário do empregado, onerando os encargos trabalhistas suportados pelo empregador.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado CELSO MALDANER

EMENDA ADITIVA Nº 01 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 66/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 59 -

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira 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.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos apresentando o presente projeto.

O caput do art. 59 permite que a jornada normal de trabalho seja acrescida de duas horas suplementares mediante acordo escrito entre o empregado e o empregador, além da previsão em contrato coletivo de trabalho.

Assim, parece-nos um contrassenso que a dispensa do pagamento dessas horas extras em face da compensação de jornada em dia diverso não possa, também, ser acordada diretamente entre as partes, ficando condicionada apenas à negociação coletiva.

Nesse contexto, propõe-se uma nova redação para o § 2º do art. 59 para que, além dos instrumentos coletivos de trabalho, também o acordo individual permita a compensação da jornada.

Sala das Sessões,

DEP. FEDERAL CELSO MALDANER

EMENDA N.º 67/17

Acrescente-se ao art. 1º do Projeto, o seguinte dispositivo:

“Art. 61.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse diploma legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos emendando o presente projeto.

Nesse sentido, propomos alterar um aspecto do art. 61 da CLT o qual dispõe sobre a necessidade imperiosa da prorrogação da jornada de trabalho que poderá exceder o limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

O § 1º deste artigo estabelece que o excesso de jornada nesse caso poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

A nosso ver, tal comunicação configura mera burocracia que pode ser suprimida sem maiores consequências, pois, se o excesso de jornada previsto neste artigo for injustificável, a Inspeção do Trabalho poderá autuar a empresa infratora ou o empregado poderá recorrer à Justiça do Trabalho independentemente de comunicação à autoridade competente.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado CELSO MALDANER

EMENDA ADITIVA Nº 68/17

Acrescente-se ao art. 1º do projeto os seguintes dispositivos, que alteram a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

"Art. 477.

§ 1º O empregado com mais de 1 (um) ano de serviço poderá solicitar a assistência do respectivo Sindicato ou de autoridade do Ministério do Trabalho para homologar o pedido de demissão ou o recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho.

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação homologado na forma do § 1º deste artigo, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo a homologação equiparada a comprovante de quitação de todas as verbas rescisórias.

.....

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado que solicitar a assistência prevista no § 1º deste artigo será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, na forma acordada entre as partes.

....." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O § 1º do art. 477 sujeita a validade da rescisão contratual do empregado que tenha mais de um ano de serviço à assistência por parte do respectivo sindicato ou da autoridade competente do Ministério do Trabalho.

Estamos tornando essa assistência facultativa, uma vez que, atualmente, as partes integrantes de uma relação de emprego estão mais ciosas de seus direitos, sendo dispensável, na maioria dos casos, essa assistência. Na mesma linha de raciocínio, a especificação das parcelas homologadas referida no § 2º

estará restrita apenas aos casos livremente submetidos à homologação. A nova redação dada ao § 4º, por sua vez, permite às partes decidirem a forma que melhor lhes convier para efetivar o pagamento das verbas rescisórias.

A validade da quitação das verbas rescisórias se impõe como forma de dar segurança jurídica às partes, o que dá sentido a existência do ato de homologação, que não teria por que ser exigido se de nada valesse a quitação, como ocorre nos dias de hoje.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado CELSO MALDANER

EMENDA Nº 69/17

Acrescente-se ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, o seguinte dispositivo:

“Art. 1º

.....

Art. 482

.....

m – perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão.” (NR)

.....

JUSTIFICAÇÃO

Há inúmeras profissões cujo exercício somente é possível com habilitação ou regulamentação do exercício profissional previstas em lei, a exemplo dos motoristas, médicos, engenheiros, dentistas etc.

A perda da habilitação ou do registro para o exercício da profissão somete ocorre quando o detentor da habilitação ou o trabalhador comete uma falta grave que o impossibilita de realizar a sua atividade diária ou profissional por

decisão administrativa dos órgãos de trânsito (no caso dos motoristas) ou dos conselhos de fiscalização profissional (no caso das profissões regulamentadas).

Assim, se o empregado perde a sua habilitação ou tem cassado ou suspenso o registro profissional, mesmo que fora do ambiente do trabalho, não há como exercer a função para a qual foi contratado exatamente por possuir aquela condição.

Nessa hipótese, não resta ao empregador outra solução a não ser a dispensa sem justa causa do empregado, a qual implica o pagamento a este de todos os direitos trabalhistas, inclusive o aviso-prévio e a multa de 40% sobre os depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Trata-se, assim, de uma situação injusta na qual o empregador é apenado por uma situação a que não deu causa.

Nesse sentido, propomos acrescentar ao art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, o qual enumera as situações que constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, mais esta hipótese: *perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão*.

Em uma dispensa com justa causa, na situação relatada acima, não serão devidas ao trabalhador dispensado as verbas indenizatórias citadas acima e a demais que sejam proporcionais: 13º, férias etc.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos ilustres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado CELSO MALDANER

EMENDA MODIFICATIVA Nº 70/17

Acrescente-se a seguinte alteração ao art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT ao art. 1º Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, suprimindo-se o inciso V do art. 611-A, introduzido pelo projeto:

"Art. 614.....
.....

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção ou acordo por prazo superior a quatro anos.

§ 4º As cláusulas normativas não integrarão o contrato de trabalho e terão vigência pelo período que durar a convenção ou o acordo coletivo." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa ampliar o prazo de vigência das normas coletivas, permitindo que seja fixado em até quatro anos.

Além disso, dispõe que as cláusulas normativas não integram o contrato de trabalho, afastando, dessa forma, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho – TST, conforme a Súmula nº 277.

A mais alta corte trabalhista alterou a sua jurisprudência ao adotar a teoria da ultratividade, no sentido de que as cláusulas negociadas passam a integrar o contrato individual de trabalho até que outro acordo ou convenção coletiva as altere.

O entendimento anterior era o de que as cláusulas normativas vigoravam durante o prazo estipulado do acordo ou da convenção coletiva de trabalho. Entendemos, salvo melhor juízo, que esse entendimento deve prevalecer, pois estimula a negociação coletiva, não engessando direitos.

Nesse sentido, faz-se necessária a supressão do inciso V do art. 611-A, instituído pelo art. 1º do projeto, que versa sobre a ultratividade da norma coletiva.

Assim, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares a fim de aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado CELSO MALDANER

EMENDA N.º 71/17

Acrescente-se ao art. 1º do projeto o seguinte parágrafo, a ser acrescido ao art. 790 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 790.

§ 4º Para aqueles que ganham mais que o dobro do salário mínimo o pedido de justiça gratuita somente será concedido se comprovada a situação de impossibilidade do pagamento das custas do processo, quando houver impugnação da outra parte. (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

A parte final do § 3º do art. 790 permite a concessão do benefício da justiça gratuita aos que percebam salário superior ao dobro do salário mínimo mediante declaração de que não têm condições de pagar as custas processuais sem prejudicar o próprio sustento ou de sua família. Essa declaração decorre da Lei nº 7.115, de 29 de agosto de 1983, que dispõe sobre a prova documental, segundo a qual “a declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira” (art. 1º).

A lei exige, ainda, que da declaração deve constar expressamente a responsabilidade do declarante (art. 3º), e, se ela for comprovadamente falsa, o

declarante estará sujeito “às sanções civis, administrativas e criminais previstas na legislação aplicável” (art. 2º).

Sabemos que o Código de Processo Civil é aplicado subsidiariamente à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. No entanto entendemos que se mostra adequada a inclusão da possibilidade de impugnação da declaração de pobreza, com o consequente pagamento das despesas processuais, como forma de desestimular tentativas de burla à legislação.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado Celso Maldaner

EMENDA N.º 72/17

Acrescente-se ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, o seguinte dispositivo:

Art. 1º.....

.....

Art. 790-B.....

§ 1º Sendo o reclamante sucumbente no objeto da perícia e beneficiário de Justiça Gratuita, os honorários periciais deverão ser pagos pelo Tribunal Regional do Trabalho a que a Vara do Trabalho estiver vinculada.

§ 2º Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da Justiça Gratuita, ou isenção do pagamento dos honorários periciais, o Sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento. (NR)

.....

JUSTIFICAÇÃO

O projeto propõe a inclusão de dois parágrafos ao art. 790-B da CLT. O § 1º estabelece que, quando o sucumbente for beneficiário da justiça gratuita, os eventuais honorários periciais deverão ser pagos pelo Tribunal Regional do Trabalho ao qual esteja vinculada a Vara do Trabalho que prolatou a decisão.

Quanto a esse tema, vigora a Súmula nº 457 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que prevê que “a União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução n.º 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT”.

Para o cumprimento dessa determinação, o art. 1º da citada Resolução nº 66, de 2010, dispõe que “os Tribunais Regionais do Trabalho deverão destinar recursos orçamentários para (...) o pagamento de honorários periciais, sempre que à parte sucumbente na pretensão for concedido o benefício da justiça gratuita”.

A redação que se pretende incluir na CLT com o § 1º, portanto, já é aplicada pelo Judiciário Trabalhista. Ocorre que essa determinação se dá no âmbito de uma mera resolução. Queremos com o presente projeto alçar o dispositivo ao nível de legislação ordinária para lhe dar maior eficácia.

O § 2º, por sua vez, pretende imputar ao sindicato que intervier na ação como representante do reclamante que não seja beneficiário da justiça gratuita, a responsabilidade solidária pelo pagamento dos honorários periciais na sucumbência.

A CLT já prevê a responsabilidade solidária do sindicato pelo pagamento das custas processuais nessa situação (§ 1º do art. 790). Ocorre que os gastos com o pagamento de honorários periciais, embora tenham natureza de despesas processuais, não compõem as custas do processo. Assim, a sugestão apenas dará tratamento igual às situações descritas.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado CELSO MALDANER

EMENDA ADITIVA Nº 73/17

Acrescente-se aos arts. 1º e 3º do projeto de lei os seguintes dispositivos, que alteram a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

"Art. 1º.

.....

"Art. 844.

§ 1º Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

§ 2º A reapresentação de reclamação objeto de arquivamento somente poderá ser efetuada uma única vez, mediante a comprovação de recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada."
(NR)

.....

"Art. 3º

I -

.....

f) o art. 732;

g) o parágrafo único do art. 775;

....." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda aditiva renumera o parágrafo único para § 1º e acrescenta § 2º ao art. 844, para dispor que a reclamação arquivada somente

poderá ser reapresentada uma única vez e desde que haja a comprovação de recolhimento das custas processuais relativas à reclamação anteriormente arquivada, conforme já prescreve o § 2º do art. 486 do Código de Processo Civil. O objetivo é não apenar o reclamado pela negligência demonstrada pelo reclamante, permitindo-se que a reclamação seja reapresentada indefinidamente.

Nesse contexto, o art. 732 punia por seis meses, com a suspensão do seu direito de reclamar, o reclamante que deu causa por duas vezes ao arquivamento da reclamação. Como o dispositivo acrescentado ao art. 844 só permite uma única reapresentação da reclamação, o art. 732 deixa de ter sentido e, portanto, passa a ser incluído na cláusula revogatória do PL nº 6787/16.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado CELSO MALDANER

EMENDA N.º 74/17

Acrescente-se ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, o seguinte dispositivo:

“Art. 1º.....
.....

Art. 844 –A. A revelia não produz o efeito mencionado no art. 844 desta Consolidação se:

I – havendo pluralidade de reclamados, algum contestar a reclamação;

II – as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com provas constante dos autos.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

Essa nova disposição sobre a revelia no processo do trabalho já está prevista no novo Código de Processo Civil que modernizou bastante este instituto.

Assim, nada mais justo que a lei processual trabalhista também seja alterada quanto ao instituto da revelia na medida em que, de acordo com o art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, somente nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho.

Nesse sentido, propomos inserir, em parte, essa nova sistemática ao processo do trabalho, com a devida adaptação do texto conforme os princípios de direito processual, visando a sua modernização bem como o seu balizamento com a norma geral processual.

Essas são as razões pelas quais pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado CELSO MALDANER

EMENDA ADITIVA Nº 75/17

Acrescente-se os seguintes dispositivos ao art. 1º Projeto de Lei nº 6.787, de 2016:

“Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da mesma, atualizada e acrescida das despesas processuais, ou nomeando bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 do Código de Processo Civil (Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015).

Art. 883

Parágrafo único. A execução provisória obedecerá a ordem de preferência prevista nos incisos II a XIII do art. 835 Código de

Processo Civil, vedada a penhora “on line” dos ativos financeiros.”
(NR)

JUSTIFICAÇÃO

É fato notório que surgiram muitos problemas após ser firmado o convênio entre o Poder Judiciário e o sistema bancário, que possibilitou o bloqueio de valores diretamente da conta bancária de devedores.

A prática vem demonstrando inúmeros erros e irregularidades nestes bloqueios, resultando em enormes prejuízos aos empregadores, muitas vezes irreparáveis, pois não há a possibilidade de manifestação prévia do devedor. Há casos em que se verifica que o valor bloqueado acaba por impossibilitar ao empregador o pagamento de sua folha de salários, prejudicando, dessa forma, outros trabalhadores.

Assim, julgamos oportuna a alteração dos artigos celetistas a fim de excluir a possibilidade de penhora “on line” na execução trabalhista, bem como atualizar a remissão ao novo Código de Processo Civil, que dispõe sobre a ordem de preferência para a penhora em seu art. 835.

Contamos, portanto, com o apoio de nossos nobres Pares a fim de aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado CELSO MALDANER

EMENDA ADITIVA Nº 76/17

Acrescente-se ao artigo 1º e ao 3º do projeto os seguintes dispositivos:

“Art. 1º
Art. 899
.....

§ 4º os depósitos de que tratam os parágrafos 1º e 2º far-se-ão em conta vinculada ao juízo e serão corrigidos na mesma forma aplicada aos débitos trabalhistas.

.....” (NR)

“Art. 3º

I -

f) o parágrafo único do art. 775;

g) o § 5º do art. 899 e

.....(NR)

JUSTIFICAÇÃO

Hoje a CLT prevê que o depósito recursal seja feito na conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS em nome do empregado. A presente emenda propõe que a parcela referente ao depósito recursal, prevista no § 4º, do art. 899, seja depositada em uma conta vinculada ao juízo, aplicando-se lhe o mesmo índice de atualização dos débitos trabalhistas.

A atual sistemática prevê critérios distintos para corrigir o crédito devido ao empregado e o depósito recursal. Com efeito, o valor da condenação é corrigido levando-se em conta o Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) mais juros de 1% ao mês. Já o depósito recursal, por sua vez, é corrigido nos moldes do FGTS, ou seja, Taxa Referencial mais juros de 3% ao ano. Com isso, temos que o valor da condenação sofre correção muito superior à do depósito recursal.

A emenda proposta visa aplicar a mesma correção a ambas as situações. A medida não trará qualquer prejuízo ao empregado, visto que o valor de correção do crédito não sofre mudança. Por outro lado, trará impacto financeiro favorável ao empregador, que tem de arcar com a diferença entre o valor do depósito recursal e a condenação, caso o seu recurso não seja provido.

É, portanto, uma questão de justiça que as verbas sejam objeto de correção idêntica, para que dessa forma uma das partes demandantes não venha a ser privilegiada em relação à outra.

Com essa mudança do § 4º, necessário se faz propor também a revogação do § 5º do mesmo artigo, que faz referência ao depósito de empregado que ainda não tenha conta em seu nome, também vinculada ao FGTS.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado CELSO MALDANER

EMENDA N.º 77/17

Dê-se ao inciso II do art. 611-A, acrescido à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º do projeto, a seguinte redação:

“Art. 611-A.

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

JUSTIFICAÇÃO

A inclusão da expressão “jornada de trabalho contratada” na redação do dispositivo faz-se necessária para evitar, no futuro, interpretações de que a permissão contida na norma abrangeria as horas extraordinárias dentro do limite mensal estabelecido.

É fundamental que a lei seja clara e não comporte interpretações que comprometam a segurança jurídica das partes sobre o resultado da negociação.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado Celso Maldaner

EMENDA MODIFICATIVA Nº 78/17

Dá-se ao art. 47, contido no artigo 1º do projeto a seguinte redação:

Art. 1º

“Art.47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art.41 ficará sujeito a multa no valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência, salvo quando houver sido apresentada defesa administrativa ou ajuizada ação anulatória do Auto de Infração.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Não há razão lógica ou jurídica para se elevar a multa por ausência de registro para R\$ 6.000,00 por empregado não registrado. O valor ultrapassa em quase três vezes o salário médio de um trabalhador. Sabemos que há questões burocráticas envolvidas na contratação de um empregado que podem dificultar o processo de registro. Pequenas falhas podem gerar grandes prejuízos às empresas, em especial em temporadas de grandes contratações.

Além disso, não se pode dar tratamento diferenciado às micro e pequenas empresas em relação ao valor das multas. Tal tratamento, se factível, violaria o princípio da igualdade de que trata o artigo 5º, “caput”, da Constituição Federal, criando trabalhadores com maior e outros com menor proteção da lei. Afastar o critério para dupla visita é distanciar a Inspeção do Trabalho de sua função educativa, em contradição com o disposto no artigo 627 da CLT.

Por essas razões, apresentamos a presente emenda que dá nova redação ao artigo 47 e suprime os §§ 1º e 2º. Contamos com o apoio dos nobres parlamentares para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado CELSO MALDANER

EMENDA N.º 79/17

Dê-se ao *caput* do art. 611-A, acrescentado pelo art. 1º do Projeto à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a seguinte redação:

“Art. 1º.....

.....
Art. 611-A. As disposições da convenção ou o acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre o estabelecido em lei.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

O art. 611-A, acrescentado à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, pelo art. 1º do projeto, estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre determinados aspectos, como o parcelamento de período de férias anuais; banco de horas, participação nos lucros e resultados da empresa, horas *in itinere*; intervalo intrajornada, ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria, trabalho remoto etc.

Ora, não podemos concordar com tal disposição, que restringe bastante a vontade das partes da relação de emprego.

Entendemos que a negociação coletiva, por meio de convenção ou acordo coletivo, não deve ser limitada a determinados temas, mas sim deixada ao talante das entidades sindicais representativas de trabalhadores e empregadores, conforme a especificidade e a realidade de cada setor econômico.

Nesse sentido, submetemos à apreciação dos Nobres Pares, a presente proposta para a qual solicitamos aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado CELSO MALDANER

EMENDA SUPRESSIVA Nº 80/17

Suprima-se o § 2º introduzido ao art. 634 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT pelo art. 1º do Projeto.

JUSTIFICAÇÃO

Não há razão para se indexar os valores das multas administrativas pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, haja vista que tal índice verifica as variações dos custos com gastos de pessoas que ganham de um a quarenta salários mínimos, nas regiões metropolitanas de Belém, Fortaleza, Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo, Curitiba, Vitória e Porto Alegre, Brasília e municípios de Goiânia e Campo Grande.

O IPCA, portanto, não deve a ser utilizado como índice de correção de multas administrativas.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado CELSO MALDANER

EMENDA N.º 81/17

Dê-se ao *caput* do art. 2º da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterado pelo art. 2º do projeto, a seguinte redação:

“Art. 477.

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços, podendo ocorrer tanto nas atividades-meio quanto nas atividades-fim da tomadora.

..... (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

O discurso do Governo Federal, por ocasião da apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista, é no sentido de se permitir a terceirização tanto na atividade-meio quanto na atividade-fim da empresa.

A proposta de alteração da Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019/74) somente se justifica se se autorizar expressamente essa modalidade de contratação em qualquer atividade da tomadora, caso contrário não há necessidade e nem justificativa para que a referida Lei venha a ser alterada no bojo da reforma trabalhista.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado Celso Maldaner

EMENDA N.º 82/17

Suprima-se o § 2º do art. “art. 611-A”, acrescentado pelo Projeto à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

JUSTIFICAÇÃO

O Poder Executivo, ao apresentar o Projeto de Lei que trata da reforma trabalhista, sinalizou que um dos objetivos da reforma é garantir o exercício da autonomia privada coletiva nas relações de trabalho e dar prevalência ao negociado sobre o legislado.

A restrição imposta à livre negociação pelo § 2º que pretendemos suprimir não se coaduna com tal objetivo.

A presente emenda visa deixar clara a intenção do legislador de prestigiar a negociação coletiva, ampliando ao máximo seu objeto e dando às partes maior autonomia para buscar os resultados e fins colimados.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado CELSO MALDANER

EMENDA ADITIVA 83/17

O Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, passa a vigorar acrescido das seguintes alterações ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 455-A. No caso de empregadores que demandem trabalho intermitente, assim entendida a atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

§ 1º Considera-se inatividade o período em que o empregado não estiver trabalhando e, nos termos definidos no art. 4º desta Consolidação, nem à disposição do empregador.

§ 2º Durante o período de inatividade:

I – o empregado pode exercer outra atividade;

II – ficam mantidos os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

§ 3º O contrato de trabalho intermitente destina-se à prestação de serviços nos períodos ou turnos de trabalho predeterminados em escalas, e jornadas móveis e variáveis, podendo também ser utilizado para qualquer atividade com legislação específica, ressalvadas as extensões de jornada em ambientes com agentes insalubres, cujo tempo de exposição possa trazer prejuízos à saúde do trabalhador.

§ 4º As férias, 13º salário e verbas rescisórias serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente nos últimos 12 meses, ou no período de vigência do contrato, se este for inferior.

§ 5º O contrato de trabalho intermitente poderá ser contratado em demandas temporárias de acordo com a Lei nº 6019, de 3 de janeiro

de 1974, aplicando-se os demais requisitos e possibilidades do trabalho intermitente.

Art. 455-B. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, ainda que previsto em acordo ou convenção coletiva, e deve conter:

I – o valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função;

II – determinação dos diferentes dias, períodos ou turnos em que o empregado poderá prestar serviços;

III – determinação dos locais da prestação de serviços, ressalvadas as atividades externas que lhe sejam inerentes ou previstas em contrato.

§ 1º Em caso de chamadas do empregador para a prestação de serviço em dias, períodos ou turnos não previamente contratados, o empregador comunicará o empregado com, pelo menos, 5 (cinco) dias úteis de antecedência.

§ 2º A recusa de prestação de serviço na forma do parágrafo 1º deverá ser comunicada, por escrito, pelo empregado, no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas após a chamada.

§ 3º O empregado poderá laborar durante o período de inatividade, para empregadores concorrentes, desde que em comum acordo celebrado em contrato pelo empregado e seus empregadores, individualmente.

Art. 455-C. É facultado ao empregado sob regime de trabalho intermitente celebrar, num mesmo período, outro contrato de trabalho intermitente ou outras modalidades de contrato de trabalho com outro empregador, desde que sejam compatíveis com as obrigações já assumidas em contrato escrito com um empregador.

.....”. (NR)

JUSTIFICATIVA

A presente Emenda destina-se a instituir e regular, em seus aspectos capitais, o contrato de trabalho intermitente, no bojo das medidas que compõem a Reforma Trabalhista.

A proposta de institucionalizar, em nossa legislação laboral, a modalidade contratual de “trabalho intermitente” constitui também uma forma colocar em instrumento legal as possibilidades de flexibilizar as regras contratuais trabalhistas, muitas das quais não proibidas pelo nosso ordenamento jurídico, porém contestadas por visões ideológicas. Tal

flexibilidade foi confirmada recentemente em Acórdão da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, de 26 de Novembro de 2015, que considerou a jornada móvel e variável como legal,.

Essa emenda traz para o plano da legislação essa visão, reforçando a segurança jurídica, tão necessária para que essa modalidade venha a se juntar a outras possibilidades de ampliar as oportunidades de ocupação, de prestação de trabalho ou serviços no campo celetista, e trará forte e extenso impacto na geração de empregos, contribuindo com certeza para a recuperação progressiva do mercado de trabalho.

A alternativa em foco tem a grande valia de oferecer resposta às necessidades de empresas ou setores que, por sua natureza, experimentam períodos variados de atividades (por exemplo, em função de sazonalidades ou demandas irregulares), ou cujas estruturas produtivas ou de serviços comportam ajustes na força de trabalho, em razão de oscilações ou descontinuidades de demandas, de tal modo que a prestação do trabalho possa ser intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

A intermitência na atividade produtiva, no funcionamento ou prestação de serviços surge em numerosos segmentos e de forma até inexorável, como se passa com o setor de eventos, ou no ramo hoteleiro e de alimentação, de saúde, de capacitação, de turismo, ou nas áreas artística, teatral e circense, cuja agenda de programações, temporadas, apresentações, espetáculos, shows ou congêneres se distribui ao longo do ano, do mês, da semana ou do dia, com durações e em espaços variados, exigindo de algumas ou diferentes categorias profissionais que tenham semelhante flexibilidade de atuação.

Para todas essas hipóteses, o contrato de trabalho intermitente propicia a gestão mais flexível do tempo de trabalho e uma maior produtividade da mão de obra, evitando ociosidade. Ainda que a grande maioria das atividades ocorra, e deva continuar ocorrendo por muitos anos e décadas, em períodos determinados, fixos e previsíveis, com seus empregados sendo contratados da forma tradicional, essa não é a realidade de muitos setores que precisam de uma legislação mais adaptável, de forma a ampliar o número de trabalhadores empregados e protegidos.

Mas, não apenas as empresas se ressentem da falta desse instrumento valioso para o moderno mundo corporativo, na seara dos avanços tecnológicos e dos processos de produção e trabalho. Não são raras as situações em que as pessoas mesmas têm interesse em dispor de parte de seu tempo, ou de períodos determinados, para se dedicarem a uma melhor formação acadêmica ou profissional, ou combinar sua jornada com outras possibilidades concomitantes do mercado de trabalho, inclusive para experiências de empreendedorismo, ou ainda para outras finalidades de interesse individual ou familiar.

Para adequar-se a necessidades que surjam dessa nova realidade social e laboral, o regime de contrato intermitente deverá estender-se às categorias com jornadas normais de trabalho ou àquelas com duração diferenciada, e até ao regime de trabalho temporário ou de prazo certo, não se encontrando motivação bastante para obstar a contratação do trabalho intermitente em quaisquer destas situações, ressalvada a extensão de jornada quando se trata de atividade insalubre, sujeita a normas especiais.

Com esse propósito, um conjunto de preceitos que se entrelaçam deve ser introduzido pontualmente no texto celetista, dentre a série de alterações projetadas pelo art. 1º do Projeto, mas com finalidades outras.

Segue-se a explicitação das alterações colimadas pela presente Emenda, em linha com os predicados ou elementos estruturantes da relação de intermitência laboral, conforme os fundamentos sucintos que as embasam:

- Art. 455-A, caput

De acordo com o art. 455-A, a ser aditado à CLT, o regime de contrato de intermitência poderá estender-se a quaisquer atividades empresariais e profissões, não havendo motivação bastante para segregar segmentos produtivos ou categorias, o que se deve deixar expreso para segurança jurídica das partes.

Mencionada contratação poderá, então, ser adotada em qualquer atividade econômica, independente do segmento produtivo ou empresarial, para atender às demandas que reúnam seus pressupostos, as quais podem surgir em diferentes unidades ou setores operacionais de uma mesma organização e a partir de numerosas profissões, envolvidas na área de produção ou na de prestação de serviços. Deve-se dispor, portanto, que o contrato de trabalho intermitente independe do tipo de atividade do empregado ou do empregador, eis que poderá ser implementado em qualquer setor empresarial ou para qualquer profissão.

- Art. 455-A, § 1º

A norma do art. 4º da CLT não basta para deslinde do “tempo à disposição” do empregador, considerando-se que a doutrina laboral conceitua jornada de trabalho como “o espaço de tempo durante o qual o empregado deverá prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador”; é preciso considerar que esse tempo “à disposição” não se coaduna com jornadas móveis e variáveis, que podem ser estipuladas de forma intermitente, com intervalos inclusive no mesmo dia.

A regra objeto do artigo em destaque, ao conceituar e delimitar o que seja o período de inatividade que intercala os períodos de trabalho, afasta a discussão se o preceito abrange os interregnos de inatividade entre jornadas curtas no mesmo dia; ou ainda se caracteriza “descanso remunerado” o único dia de folga alternado com períodos semanais ou, dois ou mais dias de inatividade, nos interregnos quinzenais e até mensais de prestação de serviços.

Deve-se, pois, afastar a possibilidade de interpretações ou de construção jurisprudencial de que o tempo que medeia duas curtas jornadas, por exemplo, possa ser entendido como “à disposição” do empregador, fixando, a esse efeito, um ou mais intervalos de folga não remunerada entre duas jornadas.

- Art. 455-A, § 2º

O regime de intermitência não é incompatível, antes deve admitir a possibilidade de o empregado exercer quaisquer outras atividades durante os períodos de

inatividade, ficando, porém, sujeito ao espectro de direitos e obrigações que prescindam da efetiva prestação de trabalho.

- Art. 455-A, § 3º

O regime de trabalho intermitente deve comportar sua adequação tanto em relação às categorias com jornadas normais de trabalho quanto diferenciadas de atividade, não devendo existir óbice legal à contratação do trabalho intermitente em ambas as situações, como não há entraves práticos à organização da prestação de serviços no âmbito da empresa que envolva uns e outros profissionais, comprometidos com a realização de atividades que demandem ou adotem a intermitência em setores próprios ou para funções ou grupos determinados de prestadores.

Mais ainda, a prestação pode ocorrer em jornadas ditas “móveis” e “variáveis”, significando tais atributos que poderá ser ajustado entre empregado e empregador o trabalho nos períodos da manhã ou da tarde ou noite, ou combinações destes, assim como a duração parcial diversificada, de uma ou mais horas a cada dia, até o limite da jornada normal e, por último, a pactuação em escalas pré-determinadas de um ou mais dias úteis em cada período semanal, quinzenal ou até de um ou mais meses, a cada vez ou período de atividade intermediário às folgas.

A caracterização da modalidade contratual, a partir dos atributos essenciais de jornada “móvel” e “variável”, significa flexibilizar o horário da prestação dos serviços, bem como a duração do trabalho, podendo estender-se até o limite normal de oito horas diárias em qualquer categoria, desde que não seja atividade que possa comprometer a saúde do trabalhador.

- Art. 455-A, § 4º

Estabelece-se a média dos valores recebidos pelo empregado intermitente nos últimos 12 meses, ou durante a vigência do contrato, se este tiver duração inferior, como fórmula de cálculo das verbas salariais relativas a férias, 13º salário e verbas rescisórias.

- Art. 455-A, § 5º

Como ficou assinalado ab initio, o regime de contrato intermitente deverá estender-se às contratações de trabalho temporário ou de prazo certo, de acordo com os requisitos desses modelos, sendo desarrazoado obstar a contratação sob o regime de intermitência em quaisquer destas situações, ressalvada a extensão de jornada quando se trata de atividade insalubre, sujeita a normas especiais.

- Art. 455-B, caput e incisos I, II e III

O dispositivo alinha os requisitos ou condições que deverão ser observados na contratação do trabalho intermitente.

O instrumento contratual deve indicar os possíveis dias, períodos ou turnos do trabalho intermitente.

A só exigência de prévia definição de locais de prestação de serviços, sem abrigar alternativa aos trabalhadores ocupados em atividades externas, por certo não atentaria para as hipóteses nas quais os trabalhadores se deslocam, com larga frequência ou até habitual, pela natureza de suas funções e das demandas a que devam atender, a espaços externos aos da empresa, devendo, pois, ser ressalvada essa possibilidade comum.

- Art. 455-B, § 1º

Busca-se disciplinar a hipótese de chamadas do empregador para a prestação de serviços “em dias, horas, períodos ou turnos não previamente contratados”; nesses casos, a possibilidade de chamadas para trabalhos, em ocasiões não previstas no instrumento, obriga o empregador a comunicá-las com antecedência mínima de cinco dias, a fim de oportunizar ao obreiro sua recusa em atendê-la.

- Art. 455-B, § 2º

O dispositivo em tela, que trata da resposta a ser dada pelo empregado à convocação patronal para a prestação de serviços fora dos paradigmas previamente combinados (dias, turnos, horas, locais), possibilita a recusa no prazo de 24 horas, que devem ser fixadas após a comunicação recebida do empregador, a fim de que, em caso de impossibilidade ou recusa do empregado, haja provavelmente tempo hábil para que o empregador possa recorrer a outro prestador.

- Art. 455-C

Dando efetividade à regra de não exclusividade do contrato de trabalho intermitente, o dispositivo em foco busca disciplinar essas diversas prestações de serviço concomitantes, exigindo que sejam compatíveis com as anteriormente assumidas com o primeiro empregador.

- Art. 455-C, p.u.

Complementando a regra que possibilita o exercício de outras atividades por parte do trabalhador intermitente (cf. inciso I do § 2º do art. 455-A), a norma em referência ressalva, contudo, a necessidade de acordo entre as partes para que o empregado possa atuar para empregadores concorrentes, mesmo durante os períodos de inatividade.

Estas as principais regras a serem observadas na implementação do regime de trabalho intermitente, alvitadas nos termos da presente Emenda, que ora propomos aos Eminentes Colegas, na expectativa de, também por essa nova forma de contratação, contribuir para a flexibilização da legislação trabalhista e geração de empregos, no interesse comum das partes empreendedora e obreira.

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA**

EMENDA SUPRESSIVA 84/17

Suprimam-se as alterações promovidas no *caput* dos artigos 2º e 12, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, ambos constantes do art. 2º do Projeto de Lei nº 6.787 de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

O suprimento do mercado de trabalho com a contratação de trabalhadores regidos pela Lei nº 6.019/74 contribui de forma marcante para a redução do desemprego.

De acordo com Convenção 181 da Organização Internacional do Trabalho, o segmento desempenha um papel importante para diminuição do desemprego nos países afetados por crises econômicas.

Além disso, o trabalho temporário é um importante instrumento de gestão de pessoas posto à disposição das empresas, e tem se constituído um verdadeiro instrumento de avanço, diante de uma legislação trabalhista que há tempos reclama por alterações e modernizações, sem que esta flexibilização consista em precarização de direitos trabalhistas.

Ademais, nos aspectos trabalhistas propriamente ditos, com o objetivo superior de valorizar o trabalho temporário, sem prejuízo do empregado regular, são-lhes outorgadas justas garantias e direitos, com a indicação de medidas pertinentes; que sem prejudicar o trabalhador, asseguram situação de tranquilidade as empresas clientes.

Ou seja, as Agência Privadas de Emprego (empresas de trabalho temporário) atuam como garantidoras dos direitos do trabalhador temporário, bem como servem de reguladoras do segmento.

Havendo a possibilidade de contratação direta pela empresa tomadora, o trabalhador temporário se aproximará severamente do empregado com contrato por prazo determinado e certamente irá levar à precarização dos direitos do trabalhador temporário, o que se buscou evitar com a edição da Lei nº 6.019/74.

A Lei nº 6.019/74 foi editada justamente para evitar que necessidades prementes – de um e de outro lado - levem a exploração da mão-de-obra ou a inadaptação nas relações, com prejuízos recíprocos.

A liberação para contratação direta pelas empresas contratantes, em um segmento que está devidamente pacificado, é algo terrivelmente temerário, pois pode contribuir, e muito, para a diminuição da já combalida segurança do emprego formal.

Há ainda, o temor de que milhares de pequenas e médias empresas de trabalho temporário fechem as portas, porque a proposta permite a contratação direta de trabalhadores temporários pelas empresas contratantes, resultando em diminuição da

arrecadação tributária, justamente em um momento em que o país mais precisa. Essa é uma causa que desperta a atenção de todos empresários ligados ao setor de serviços.

Outro ponto é o notório desmanche dos serviços de fiscalização do Ministério do Trabalho. Já insuficientes hoje, com os cortes de investimentos já aprovados pelo Congresso a fiscalização deverá ficar ainda mais precária.

Caso haja a referida mudança, está implicará em afronta a Lei 6.019/74, pois haverá a necessidade de manter o contrato até a data final, mesmo que a demanda que motivou a contratação se encerre, o que torna o contrato e trabalho temporário nulo.

Outro ponto que merece destaque, consiste na equiparação do contrato de trabalho temporário com o contrato por prazo determinado, tais institutos não podem ser equiparados, pois o trabalhador não é empregado da empresa tomadora de serviço, enquanto o trabalhador contratado por prazo determinado é empregado.

Ora, duas modalidades de contrato são distintas entre si, e possuem o seus motivos justificadores em cada uma delas, para que cada uma das modalidades tenha exceção a regra do contrato por prazo indeterminado. Equiparar as duas modalidades é não só trazer mudanças a Lei 6.019/74 como causar dúvidas a interpretação da própria CLT.

O legislador pátrio ao dar redação as duas normas, quis garantir que os contratos por prazo indeterminado fossem regras, e que os contratos a termo fossem exceção.

No trabalho temporário, há necessidade temporária de demanda profissional, pois já há um empregado efetivo ocupante desta vaga de emprego, ao qual o trabalhador temporário irá auxiliar no caso de acréscimo extraordinário de serviços, ou suprir sua ausência temporária na hipótese de substituição de pessoal regular e permanente.

Já o contrato por prazo determinado, mantém uma necessidade permanente em relação ao serviço a ser prestado, o que motiva a contratação pelo prazo de até dois anos.

O emprego formal é a máquina de movimentação do país, e o trabalho temporário na forma aplicada atualmente pela lei 6.019/74 é a engrenagem. Contudo, as modificações trazidas pelo projeto de lei em comento, tendem a modificar essa relação de uma maneira desastrosa, justamente em um momento que há mais de 12 milhões de desempregados no País.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA**

EMENDA 85/17

Inclua-se no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a alteração dos seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“.....

Art. 68 - O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

§ 1º - A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

§ 2º - Nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública devem se exercidas aos domingos, a organização de escala de revezamento ocorrerá de modo que, em um período máximo de sete semanas de trabalho, cada empregado usufrua pelo menos um domingo de folga.

.....

“Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos

§ 1º. A higienização e a coleta de lixo realizada em instalações sanitárias somente enseja o pagamento de adicional de insalubridade, na forma do art. 190 desta consolidação, se destinadas ao uso público comum, para utilização geral e indiscriminada por toda a coletividade.”

.....

“Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado, de modo intermitente ou, ainda, de forma intercalada.

.....” (NR)

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

.....
XV – trabalho intermitente.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

Apresento esta emenda para aprimorar o texto à realidade do mercado de trabalho brasileiro.

Sala das Comissões, em de de 2017

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA**

EMENDA 86/17

Inclua-se no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a alteração dos seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“.....

Art. 61 -

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos emendando o presente projeto.

Quanto ao §1º do art. 61, tal dispositivo configura mera burocracia que pode ser suprimida sem maiores consequências, pois, se o excesso de jornada previsto neste artigo for injustificável, a Inspeção do Trabalho poderá autuar a empresa infratora ou o

empregado poderá recorrer à Justiça do Trabalho independentemente de comunicação à autoridade competente.

Sala das Comissões, em de de 2017

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA**

EMENDA 87/17

Inclua-se no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a alteração dos seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 71 -

.....

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido integral ou em parte pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período suprimido correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

O § 4º do art. 71, de forma muito acertada, foi acrescido para estabelecer que o empregado terá direito a uma remuneração de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração, quando não for observada a exigência do intervalo obrigatório para repouso e alimentação.

O nosso objetivo é o de harmonizar o texto com a possibilidade de redução do tempo para alimentação e repouso, prevendo que a remuneração extra somente será feita em relação ao período suprimido correspondente.

Sala das Comissões, em de de 2017

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA**

EMENDA 88/17

Inclua-se no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a alteração dos seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 391-A.

Parágrafo único – para garantia da estabilidade prevista no caput do artigo a empregada gestante deverá informar o estado gravídico em até 30 (trinta) dias a contar da sua dispensa.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

A intenção com o acréscimo do parágrafo único é o de conferir maior razoabilidade ao caput do art. 391-A, definindo um prazo razoável para que a empregada gestante comunique o seu estado gravídico. Garante-se, dessa forma, o direito da gestante, mas sem prolongar a indefinição do empregador quanto à manutenção do vínculo de emprego com a empregada.

Sala das Comissões, em de de 2017

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA**

EMENDA 89/17

Inclua-se no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a alteração dos seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 457

.....

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, o vale refeição pago em dinheiro, assim como as diárias para viagem.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

O pagamento do vale-refeição para os empregados é uma conquista adquirida ao longo dos anos, mas que poderia ser muito mais efetiva se não fosse o entendimento de que o seu fornecimento por força de contrato de trabalho lhe confere natureza salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos.

Tendo em vista os altos custos suportados pelas empresas quando do fornecimento espontâneo e voluntário do vale-refeição, algumas categorias incluíram esse benefício em seus acordos e contratos coletivos prevendo-o como parcela de natureza indenizatória, o que a eximiria de repercutir nas demais parcelas salariais. Objetivavam, com isso, incentivar a concessão do benefício pelos empregadores.

Ocorre que alguns tribunais trabalhistas têm manifestado o entendimento de que as cláusulas normativas admitindo a concessão do vale refeição não têm o condão de transmutar a natureza jurídica dessa parcela, visto que o caráter indenizatório estaria relacionado à filiação ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Esse o motivo pelo qual estamos fazendo constar do § 2º do art. 457 que o vale-refeição pago em dinheiro não integra o salário, redundando na melhora nutricional da alimentação do trabalhador, mormente aqueles de baixa renda.

A modificação também pleiteia que as diárias deixem de integrar o salário, independentemente de excederem ou não cinquenta por cento do salário do empregado. Ainda que a intenção do legislador fosse a de evitar a fraude, o fato é que muitas despesas de viagens ultrapassam, em muito, a metade do salário do empregado, onerando os encargos trabalhistas suportados pelo empregador.

Sala das Comissões, em de de 2017

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA**

EMENDA 90/17

Inclua-se no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a alteração dos seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

O art. 468 exige o mútuo consentimento para a alteração contratual, mas devemos partir do pressuposto de que o conceito de hipossuficiência não é mais, nos dias de hoje, absoluto, o que nos leva a propor a exclusão da parte do artigo relativa aos prejuízos ao empregado.

Verificamos que, muitas vezes, o empregado deseja alterar cláusulas do seu contrato individual de trabalho para atender a um interesse seu, como, por exemplo, reduzir a sua jornada para poder frequentar a faculdade.

Ademais, sempre será permitido ao empregado socorrer-se de sua entidade sindical representativa em momentos como esse, buscando opinião sobre se a mudança pretendida lhe traz algum risco subjacente.

Sala das Comissões, em de de 2017

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA**

EMENDA 91/17

Inclua-se no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a alteração dos seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 477 -

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, poderá ser submetido à homologação com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, levado à homologação na forma do parágrafo 1º, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor sendo válida a quitação total e irrevogável das verbas rescisórias.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

O art. 468 exige o mútuo consentimento para a alteração contratual, mas devemos partir do pressuposto de que o conceito de hipossuficiência não é mais, nos dias de hoje, absoluto, o que nos leva a propor a exclusão da parte do artigo relativa aos prejuízos ao empregado.

Verificamos que, muitas vezes, o empregado deseja alterar cláusulas do seu contrato individual de trabalho para atender a um interesse seu, como, por exemplo, reduzir a sua jornada para poder frequentar a faculdade.

Ademais, sempre será permitido ao empregado socorrer-se de sua entidade sindical representativa em momentos como esse, buscando opinião sobre se a mudança pretendida lhe traz algum risco subjacente.

Sala das Comissões, em de de 2017

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA**

EMENDA 92/17

Inclua-se no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a alteração dos seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 614 -

.....

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 4 (quatro) anos.

§ 4º As cláusulas convencionais não integrarão o contrato de trabalho e terão vigência pelo período que durar a Convenção ou o Acordo firmado.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

O Tribunal Superior do Trabalho – TST tinha o entendimento de que a eficácia das cláusulas ajustadas em acordos e convenções coletivas estaria condicionada ao prazo de vigência do instrumento coletivo. Era o que disciplinava a redação da Súmula 277 daquele Tribunal que previa que “as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção coletiva ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho”.

Todavia o Tribunal modificou esse entendimento e, agora, a Súmula 277 encontra-se assim redigida:

“As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

O atual entendimento do Tribunal adotou o princípio conhecido como Teoria da Ultratividade, segundo o qual a norma coletiva tem a sua eficácia estendida mesmo após o término do seu prazo de vigência, vigorando até que nova norma venha a modificá-la.

Uma das principais vantagens que vemos na negociação coletiva é exatamente a possibilidade de se ajustar o contrato de trabalho às condições de momento da economia. A nosso ver, o posicionamento adotado pelo TST inviabiliza essa vantagem, uma vez que inibe a iniciativa dos empregadores na busca por melhores condições de trabalho, diante da perspectiva de que essas condições sejam incorporadas indefinidamente ao contrato de trabalho. Desse modo, o que poderia ser considerado um avanço para os empregados, pode se transformar em um instrumento que impedirá a celebração de novas normas mais favoráveis.

Embora reconheçamos que a iniciativa do TST possa visar ao estímulo ao uso da negociação coletiva, visto que a revogação de um acordo ou de uma convenção coletiva dependerá da celebração de um novo instrumento, acreditamos que tal iniciativa não possui suporte legal, uma vez que o § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT estabelece um prazo máximo de dois anos de vigência para as convenções e acordos coletivos, o que implica dizer que as normas teriam prazo de início e de fim específicos.

Nesse contexto, estamos propondo a inclusão de um novo parágrafo ao art. 614 da CLT para deixar previsto expressamente que as cláusulas oriundas de negociação coletiva não integrarão o contrato de trabalho permanentemente, salvo pelo período que durar a convenção ou o acordo coletivo. Além disso, estamos ampliando o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções de dois para quatro anos, permitindo-se que as cláusulas que sejam favoráveis aos empregados possam vigorar por mais tempo.

Sala das Comissões, em de de 2017

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA****EMENDA 93/17**

Inclua-se no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a alteração dos seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 790

.....

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal.

§ 4º - Para aqueles que ganham mais que o dobro do salário mínimo o pedido de justiça gratuita somente será concedido se comprovada a situação de impossibilidade, quando houver impugnação da outra parte.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

A parte final do § 3º do art. 790 permite a concessão do benefício da justiça gratuita aos que percebam salário igual ou acima do dobro do salário mínimo mediante declaração de que não têm condições de pagar as custas processuais sem prejudicar o próprio sustento ou de sua família. Essa declaração decorre da Lei nº 7.115, de 29 de agosto de 1983, que dispõe sobre a prova documental, segundo a qual “a declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira” (art. 1º). A lei exige, ainda, que da declaração deve constar expressamente a responsabilidade do declarante (art. 3º) o qual, se ela for comprovadamente falsa, estará sujeito “às sanções civis, administrativas e criminais previstas na legislação aplicável” (art. 2º).

Sabemos que o Código de Processo Civil é aplicado subsidiariamente à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. No entanto entendemos que se mostra adequada a inclusão da possibilidade de impugnação da declaração de pobreza, com o consequente pagamento das despesas processuais, além do pagamento de multa, se ficar comprovada a má-fé do requerente, na própria CLT, como forma de desestimular tentativas de burla à legislação.

Sala das Comissões, em de de 2017

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA**

EMENDA 94/17

Inclua-se no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a alteração dos seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 790-B.....

§1º. Sendo o reclamante sucumbente no objeto da perícia e beneficiário de Justiça Gratuita os honorários periciais deverão ser pagos pelo Tribunal Regional do Trabalho a que a Vara do Trabalho estiver vinculado.

§2º. Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da Justiça Gratuita, ou isenção do pagamento dos honorários periciais, o Sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

O projeto propõe a inclusão de dois parágrafos ao art. 790-B da CLT.

O § 1º estabelece que, quando o sucumbente for beneficiário da justiça gratuita, os eventuais honorários periciais deverão ser pagos pelo Tribunal Regional do Trabalho ao qual esteja vinculada a Vara do Trabalho que prolatou a decisão.

Quanto a esse tema, vigora a Súmula nº 457 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que prevê que “a União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução n.º 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT”.

Para o cumprimento dessa determinação, o art. 1º da citada Resolução nº 66, de 2010, dispõe que “os Tribunais Regionais do Trabalho deverão destinar recursos orçamentários para (...) o pagamento de honorários periciais, sempre que à parte sucumbente na pretensão for concedido o benefício da justiça gratuita”.

A redação que se pretende incluir na CLT com o § 1º, portanto, já é aplicada pelo Judiciário Trabalhista.

Ocorre que essa determinação se dá no âmbito de uma mera resolução. Queremos com o presente projeto alçar o dispositivo ao nível de legislação ordinária para lhe dar maior eficácia.

O § 2º, por sua vez, pretende imputar ao sindicato que intervier na ação como representante do reclamante que não seja beneficiário da justiça gratuita, a responsabilidade solidária pelo pagamento dos honorários periciais na sucumbência.

A CLT já prevê a responsabilidade solidária do sindicato pelo pagamento das custas processuais nessa situação (§ 1º do art. 790). Ocorre que os gastos com o pagamento de honorários periciais, embora tenham natureza de despesas processuais, não compõem as custas do processo. Assim, a sugestão apenas dará tratamento igual às situações descritas.

Sala das Comissões, em de de 2017

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA**

EMENDA 95/17

Inclua-se no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a alteração dos seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 844 - O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia e presumir-se-ão verdadeiras as alegações de fato formuladas pelo autor.

§1º Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

§2º A reapresentação de reclamação objeto de arquivamento somente poderá ser efetuada uma única vez, mediante a comprovação de recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

Acrescenta-se um §2º ao art. 844 para dispor que a reclamação arquivada somente poderá ser reapresentada uma única vez e desde que haja a comprovação de recolhimentos das custas processuais relativas à reclamação anteriormente arquivada.

O objetivo é não apenas o reclamado pela negligência demonstrada pelo reclamante, permitindo-se que a reclamação seja reapresentada indefinidamente. Ressalte-se que o art. 732 já pune o reclamante que deu causa por duas vezes ao arquivamento da reclamação com a suspensão do seu direito de reclamar por seis meses.

A partir de agora, em vez de suspensão do direito de reclamar por seis meses, o reclamante estará impedido de reapresentá-la uma terceira vez.

Essa linha de ação já é adotada no novo Código de Processo Civil quando estabelece que “se o autor der causa, por 3 (três) vezes, a sentença fundada em abandono da causa, não poderá propor nova ação contra o réu com o mesmo objeto” (§ 3º do art. 486).

Além disso, para que a reclamação seja reapresentada, o reclamante terá que comprovar o recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada. Esse dispositivo igualmente já consta do novo CPC (§ 2º do art. 486).

Sala das Comissões, em de de 2017

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA**

EMENDA 96/17

Inclua-se no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a alteração dos seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 844 –A. A revelia não produz o efeito mencionado no art. 844 se:

I – havendo pluralidade de réus, algum contestar a ação;

II – as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com provas constante dos autos.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

O assunto que se pretende inserir na CLT por intermédio do art. 844-A já está contemplado no novo CPC, mas a nossa intenção é a de reforçar a sua aplicação no processo trabalhista.

Sala das Comissões, em de de 2017

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA**

EMENDA 97/17

Inclua-se no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a alteração dos seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 883

Parágrafo único – A penhora em se tratando de execuções provisórias obedecerá a ordem de preferência prevista no artigo 835 incisos II a XIII do CPC, vedada a penhora “on line” dos ativos financeiros.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

É fato notório os muitos problemas que surgiram após o convênio firmado entre o Poder Judiciário e o sistema bancário que possibilitou o bloqueio de valores diretamente da conta bancária de devedores sem o prévio conhecimento deste.

A prática vem demonstrando inúmeros erros e irregularidades nestes bloqueios resultando em enormes prejuízos aos empregadores, muitas vezes irreparáveis, pois não há a possibilidade de manifestação prévia do devedor para que este demonstre a origem dos valores em sua conta bancária. Há casos onde se verifica que o valor bloqueado acaba por impossibilitar a ao empregador o cumprimento de folha de pagamento de sua empresa, tendo reflexo direto nos seus empregados, gerando outros prejuízos indiretos.

Há que se verificar a existência da verossimilhança, *fumus boni iuris* e *periculum in mora*, demonstrando-se o real risco do devedor se tornar insolvente. Ocorre que esses preceitos nunca são observados, de modo que são realizados bloqueios eivados de irregularidades e até ilegalidades.

É comum a falta de observância aos preceitos legais da impenhorabilidade para o bloqueio de contas, além do que geralmente os valores bloqueados, muitas vezes, excedem, em muito, o valor da execução.

Sala das Comissões, em de de 2017

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA**

EMENDA 98/17

Inclua-se no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a alteração dos seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

"Art. 899 -

.....

§ 4º - o depósito de que trata os parágrafos 1º e 2º far-se-á em conta vinculada ao juízo e será corrigido na mesma forma aplicada aos débitos trabalhistas.

§ 5º - (REVOGADO).

....." (NR)

JUSTIFICATIVA

Sugere a alteração do § 4º para que o depósito recursal seja depositado em uma conta vinculada ao juízo, aplicando-se lhe o mesmo índice de atualização dos débitos trabalhistas. Hoje a CLT prevê que o depósito seja feito na conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS em nome do empregado.

Com essa mudança do § 4º, propõe-se a revogação do § 5º do mesmo artigo, o qual se refere ao depósito de empregado que ainda não tenha conta em seu nome, que também é feito no FGTS.

A questão que envolve a presente sugestão é o fato de que, atualmente, temos índices de atualização distintos para corrigir o crédito devido ao empregado e o depósito recursal. Com efeito, o valor da condenação é corrigido levando-se em conta o Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) mais juros de 1% ao mês.

Já o depósito recursal, por sua vez, é corrigido nos moldes do FGTS, ou seja, Taxa Referencial mais juros de 3% ao ano. Com isso, temos que o valor da condenação sofrerá uma correção muito superior ao depósito recursal.

A nossa sugestão é no sentido de que a correção aplicada ao crédito devido ao empregado seja a mesma aplicada ao depósito recursal.

Essa medida não trará qualquer prejuízo ao empregado, visto que o valor de correção do crédito não sofrerá mudança. Por outro lado, trará um impacto financeiro favorável ao empregador, que tem que custear a diferença entre o valor do depósito recursal e a condenação, caso o seu recurso não seja provido. É, portanto, uma questão de justiça que as verbas sejam objeto de correção idêntica, para que dessa forma uma das partes demandantes não venha a ser privilegiada em relação à outra.

Sala das Comissões, em de de 2017

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA**

EMENDA 99/17

Inclua-se no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a alteração dos seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 611-A

.....

II – pacto quanto ao cumprimento da jornada de trabalho normal, limitada a duzentas e vinte horas mensais.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

A inclusão da expressão “jornada normal de trabalho” na redação do dispositivo faz-se necessária para evitar interpretações no futuro de que a permissão contida na norma abrange as horas extraordinárias dentro do limite mensal estabelecido.

É fundamental que a lei seja clara e não comporte interpretações que comprometam a segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação.

Sala das Comissões, em de de 2017

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA**

EMENDA 100/17

Inclua-se no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a alteração dos seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 611-A

.....

Inciso XIII – duração e registro de jornada de trabalho normal e extraordinária.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

A previsão legal da possibilidade de negociação dos meios a serem adotados para o registro da jornada de trabalho é de grande importância considerando-se as diferentes condições de trabalho nas diversas atividades de produção e serviços em que são contratados os trabalhadores.

A norma merece aperfeiçoamento para permitir que mediante negociação coletiva sejam estabelecidas jornadas de trabalho normal e extraordinárias em razão das condições específicas da atividade, nem sempre atendidas pela camisa de força da jornada normal de 08 (oito) horas e com limite de horas extras.

São comuns jornadas de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas nas áreas de saúde, segurança e outras, ou mesmo mais longas de 15 (quinze) dias por 15 (quinze) dias nas plataformas marítimas, além de outros exemplos.

A lei deverá dar segurança jurídica nas negociações coletivas que estabelecer regras especiais sobre a jornada de trabalho como forma de evitar conflitos.

Sala das Comissões, em de de 2017

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA**

EMENDA SUPRESSIVA 101/17

Suprimir do Projeto em epígrafe a alteração do parágrafo 2º, do artigo 634, da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

JUSTIFICATIVA

Não há nenhuma razão para indexar os valores das multas administrativas pelo IPCA do IBGE, haja vista que tal índice de inflação verifica as variações dos custos com

gastos de pessoas que ganham de um a quarenta salários mínimos nas regiões metropolitanas de Belém/PA, Belo Horizonte/MG, Curitiba/PR, Fortaleza/CE, Porto Alegre/RS, Recife/PE, Rio de Janeiro/RJ, Salvador/BA, São Paulo, Goiânia/GO e Distrito Federal/DF.

Portanto, não se presta a ser utilizado como índice de correção de multas administrativas.

Sala das Comissões, em de de 2017

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA**

EMENDA Nº 103/17

Fica acrescido o parágrafo 5º ao art. 611-A do PL nº 6787/2016:

Art. 611-A
.....

§ 5º - Poderá ser instituída em convenção ou acordo coletivo de trabalho cláusula prevendo desconto assistencial para custeio sindical da atividade negocial coletiva, limitado a um dia de trabalho de cada um dos integrantes da categoria representada pela entidade sindical conveniente, subordinado à não-oposição do trabalhador, manifestada perante a empresa até 10 dias antes do primeiro pagamento reajustado.

JUSTIFICATIVA

O custeio sindical da atividade negocial é problema pertinente à proposição em análise, que dispõe sobre a negociação coletiva.

A cláusula de desconto assistencial sindical era prevista, tempos atrás, em convenções e acordos coletivos.

No entanto, alguns excessos levaram a Justiça do Trabalho a regulamentar a matéria por meio do Precedente Normativo nº 74 da SDC, segundo o qual “*subordina-se o desconto assistencial sindical à não-oposição do trabalhador, manifestada perante a empresa até 10 dias antes do primeiro pagamento reajustado*”. Posteriormente, o TST veio a mudar seu entendimento, editando o Precedente Normativo nº 119 da SDC, o qual já passou por algumas tentativas de revisão.

Revela-se oportuna, portanto, a inclusão de dispositivo para regular a matéria e dar maior segurança jurídica aos interessados, desde que se assegure ao trabalhador o direito de oposição ao desconto assistencial.

Ante o exposto, apresento a presente emenda para resolver esta questão, de extrema relevância, referente ao custeio sindical da negociação coletiva, nos moldes do acréscimo sugerido ao art. 611-A do texto do PL 6787/2016.

Sala das Comissões, de 2017.

DIEGO GARCIA
Deputado Federal-PHS/PR

EMENDA ADITIVA Nº 104/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

O art. 2º do Projeto de Lei nº 6787, de 2016, passa a ter a seguinte redação:

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

Artigo 2º - Trabalho Temporário é aquele prestado por pessoa física para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços de uma empresa.

§ 1º Compreende-se como acréscimo extraordinário de serviços o aumento excepcional da atividade da empresa ou de setor dela, provocado por um fato determinado.

§ 2º Consideram-se também, acréscimo extraordinário de serviços as demandas intermitentes, periódicas ou sazonais, entendidas como aquelas que, embora previsíveis, representam um aumento expressivo e

significativo na atividade da empresa ou de setor dela, para atender a um evento episódico, no decorrer de determinado período.

§ 3º Poderá ser dispensada a necessidade de configuração de umas das hipóteses legais de contratação de trabalho temporário nos seguintes casos:

I - contratação de jovens entre dezoito e vinte e cinco anos de idade, que se encontrem à procura de inserção no mercado de trabalho;

II - contratação de trabalhadores acima dos cinquenta anos que estejam desempregados ou aposentados;

III - contratação de trabalhadores desempregados há pelo menos três meses e que se encontrem à procura de inserção no mercado de trabalho.

§ 4º As empresas utilizadoras poderão contratar trabalhadores temporários na modalidade dos incisos do § 3º até o limite de 25% de seu quadro de funcionários permanentes.

§ 5º As empresas utilizadoras que violarem o limite estabelecido no § 4º serão multadas em cinco vezes o valor da somatória dos salários dos empregados excedentes contratados pela modalidade do § 3º.”

“**Artigo 10** – O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo trabalhador poderá ter duração de até seis meses, podendo ser prorrogado mediante autorização conferida pelo Ministério do Trabalho.

§ 1º O contrato de trabalho temporário tem termo incerto, que se verifica com o fim do motivo justificador da contratação.

§ 2º O contrato de trabalho poderá ser prorrogado por mais até três meses além do prazo estabelecido no caput, desde que mantidas as condições que o ensejaram.

§ 3º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo total do afastamento do empregado, mesmo que superior ao prazo estabelecido no caput, limitado à data em que cessar o afastamento ou sobrevier concessão de aposentadoria por invalidez de que trata o art. 475 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

§ 4º Não se aplicam ao contrato de trabalho as disposições do artigo 443 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

§ 5º O trabalhador temporário só poderá ser contratado pela mesma empresa utilizadora para novo contrato de trabalho temporário após noventa dias do término do contrato anterior.

§ 6º O prazo estabelecido no parágrafo anterior não se aplica quando a contratação do trabalhador temporário for para atender hipótese legal diferente da primeira contratação ou, no caso da mesma hipótese legal tenha sido gerada por motivo diferente da primeira contratação.”

“**Art. 11.** O contrato de trabalho temporário deverá ser obrigatoriamente escrito, devendo constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.

§ 1º Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva que proíba a contratação do trabalhador pela empresa utilizadora ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

§ 2º A ausência de contrato escrito consiste em irregularidade administrativa, passível de multa de até vinte por cento do valor previsto para o contrato, cuja base de cálculo será exclusivamente o valor do salário básico contratado.”

“**Artigo 12** – Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

- a) Remuneração equivalente a percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa utilizadora, calculada a base horária, garantida em qualquer hipótese à percepção do salário mínimo;
- b) Jornada de 44 horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) ressalvados os casos previstos em Lei;
- c) Férias proporcionais;
- d) Descanso semanal remunerado;
- e) Adicional por trabalho noturno, na hipótese de sua ocorrência;

f) Depósito mensal do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, nos termos dos artigos 15, caput e 20, inciso IX, da Lei nº 8.036/90 e artigos 3º, caput, e 35, inciso IX, do Decreto nº 99.684/90;

g) Seguro contra acidente do trabalho;

h) Proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social;

i) 13º proporcional;

§ 1º Anotar-se-á o contrato de trabalho temporário na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador, no campo de anotações gerais, para fins previdenciários.”

“**Artigo 18-A** – É permitida a contratação temporária em regime de tempo parcial previsto no art. 58-A caput e § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.”

“**Art. 19.** Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de trabalho temporário, os trabalhadores temporários e as empresas utilizadoras.

Parágrafo único. A empresa utilizadora, responde solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.”

JUSTIFICAÇÃO

O trabalho temporário surgiu como uma necessidade do desenvolvimento econômico. No Brasil, teve como escopo suprir momentaneamente uma necessidade de substituição de pessoal regular e permanente, ou de acréscimo extraordinário de serviço da empresa especialmente na indústria automobilística.

Com a edição da Lei nº 6.019/74, procurou-se evitar que as conquistas econômicas e sociais dos trabalhadores, asseguradas em lei, fossem suprimidas. Desde sua regulamentação em 1974, até hoje, o número de pessoas em Trabalho Temporário no Brasil vem aumentando consideravelmente.

Após 40 anos de existência da Lei nº 6.019/74, ficou mais que comprovado que o trabalho temporário não concorre com o emprego efetivo. Ao

contrário, serve para vitalizar a economia e melhorar a renda individual dos que não podem ou ainda não conseguem se abrigar em um trabalho permanente.

O Brasil está hoje entre os maiores contratantes de Trabalho Temporário no mundo, responsável pela contratação de uma média de 12,3 milhões de pessoas ao ano, de acordo com os dados da Confederação Internacional das Agências de Emprego Privadas (CIETT), entidade que reúne mais de 50 países no mundo.

O trabalho temporário representa um importante segmento da economia cuja massa salarial paga até outubro ano de 2016, conforme dados da Caixa Econômica Federal, foi de aproximadamente 2 bilhões de reais; recolhimento de aproximadamente 160 milhões de reais em FGTS; aproximadamente 400 milhões de reais recolhidos aos cofres do INSS (só da contribuição patronal básica 20%), sem contar as demais contribuições como o Salário Educação e o Seguro Acidente de Trabalho (SAT).

Além disso, o trabalho temporário é um importante instrumento de gestão de pessoas posto à disposição das empresas, e tem se constituído num verdadeiro instrumento de avanço e flexibilidade, sem que esta flexibilização consista em precarização de direitos trabalhistas.

O regime de trabalho temporário instituído pela Lei nº 6.019/74, atende às necessidades das empresas de fazer face aos problemas ocorrentes nos períodos críticos de acúmulo de trabalho e, bem assim nos períodos de absenteísmo do pessoal próprio, sem decréscimo de produção; se posiciona como alternativa mais viável para atender a demanda de flexibilidade e de rápida mobilização dos recursos humanos nas organizações, dentro do quadro atual de elevados índices de desemprego no mundo.

Os contratos temporários servem como porta de entrada nas empresas, fazendo com que os trabalhadores agreguem novos valores, éticos e profissionais, aumentando sua rede de relacionamento e adquirindo novos conhecimentos, habilidades e atitudes. O Trabalho Temporário funciona como porta de entrada nas empresas e constitui uma forma de trabalho flexível para as pessoas que, com responsabilidades familiares e escolares, não podem ou não querem se dedicar ao trabalho permanente. Desempenha também um papel interessante na formação dos atuais trabalhadores, pois permite que tenham mais experiência em curto espaço de

tempo e mais possibilidades de encontrar um posto de trabalho que melhor se adapte às suas qualificações e capacidades.

Diante do atual contexto econômico, que evidencia o aumento do nível de desemprego, é inegável a importância que esse tipo de contrato a termo adquire, uma vez que permite o trabalho nas categorias mais diversas, algumas delas marginalizadas pela estrutura do atual mercado de trabalho.

O Trabalho Temporário, portanto, não é hipótese de terceirização porque ele não presta serviço a uma empresa, mas se trata de intermediação de mão de obra. O trabalhador temporário, segundo a lei infraconstitucional, faz jus apenas a um rol de direitos trabalhistas previstos na Lei 6019/74.

Inspirada na lei francesa, a Lei nº 6.019/74 é considerado uma norma quase perfeita. Após 40 anos de sua edição, a legislação hoje clama por pequenas alterações para atender melhor as práticas do mercado, bem como adequá-la às necessidades da economia brasileira.

Atualmente o Ministério do Trabalho impõe rígido regime de fiscalização e controle das Agências de Trabalho Temporário, dado ao seu importante papel de representante do MTb, garantidora dos direitos do trabalhador temporário e a única fonte de informações do mercado de trabalho, quanto ao motivos de contratação temporária.

A Organização Internacional do Trabalho reconhece, através da Convenção 181, o papel das agências de emprego privadas no bom funcionamento do mercado de trabalho e protegendo os trabalhadores contra os abusos. Para a OIT não existe a hipótese de contratação direta de trabalhadores temporários.

Por isso, busca-se através desta emenda, após incessantes debates com os atores sociais do trabalho temporário, ampliar o número de vagas de trabalho temporário disponíveis para jovens que se encontrem à procura de inserção no mercado de trabalho (primeiro emprego), cada vez mais exigente quanto à qualificação, sem obrigação de comprovar a existência de acréscimo extraordinário de serviços ou de uma necessidade de substituição de pessoal.

Além disso, propõe a presente emenda, nos mesmos moldes acima, que seja permitida a contratação de trabalhadores acima de cinquenta anos, que necessitam

de uma complementação de renda, num momento da vida que os gastos com saúde são cada vez maiores.

Ainda dentro deste espírito, fica permitida também a contratação de trabalhadores desempregados há três meses ou mais, proporcionando uma oportunidade de recolocação no mercado de trabalho e, do ponto de vista da Administração Pública, poderá proporcionar economia com o seguro-desemprego num momento em que o número de trabalhadores desocupados bate à casa de 11 (onze) milhões.

Cumpre ainda destacar que, estas novas possibilidades de contratação temporária está limitada a 25% (vinte e cinco por cento) do quadro efetivo da empresa utilizadora, estabelecendo-se multa no caso de abuso nas contratações, evitando-se que a empresa substitua seus quadros por temporários.

Por fim, procurou-se: atualizar o conceito de acréscimo extraordinário, que vinha gerando divergência de interpretações do Ministério do Trabalho e do Poder Judiciário, bem como os direitos do trabalhador temporário de acordo com a Constituição de 1988; ampliar o prazo de contratação para até seis meses, atendendo antiga reivindicação das empresas utilizadoras de trabalho temporário e adaptando às necessidades do mercado; esclarecer quais as hipóteses legais em que o trabalhador temporário pode ser contratado novamente para prestar seus serviços à mesma empresa utilizadora; e, estender ao regime de trabalho temporário a possibilidade contratação a tempo parcial prevista no artigo 58-A, caput e § 1º, da CLT.

Essas são, senhores deputados, as razões que justificam a presente emenda substitutiva parcial, que ora submetemos à elevada apreciação de Vossas Excelências.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

GORETE PEREIRA

Deputada Federal

EMENDA SUPRESSIVA Nº 105/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Suprima-se o Art. 2º do projeto:

JUSTIFICAÇÃO

A supressão do artigo 2º, do Projeto de Lei nº 6787, de 2014, objetiva que sejam as disposições da Lei nº 6.019/74 mantidas, vez que a proposta apresentada fundou-se na pretensa atualização dos direitos do trabalhador temporário.

Ocorre que, a Lei nº 6.019/74, conforme construção doutrinária e jurisprudencial foi recepcionada pela nova ordem constitucional. Após a edição da CF/88, o entendimento sobre os direitos trabalhistas do trabalhador temporário é no sentido de que estes apenas incorporaram mais uma garantia, qual seja, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Nesse sentido, é a lição do Ministro Alexandre Agra Belmonte, exarada durante o 1º Simpósio sobre Trabalho Temporário realizado na sede do TST em maio de 2015:

“O trabalhador temporário segundo, a lei infraconstitucional, faz jus apenas a um rol de direitos trabalhistas, direitos a ele estendido porque ele não é empregado e está previsto na Lei 6.019/74, que regula esse tipo de contratação. A lei infraconstitucional também estende esses direitos trabalhistas, hoje em dia, aos cooperados, embora eles não sejam empregados. Então, é possível estender direitos trabalhistas a quem não é empregado e a própria Constituição prevê isso.

A única isonomia prevista na lei do Trabalho Temporário diz respeito ao direito à remuneração equivalente a percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora, assim dispõe o artigo 12, da Lei 6019/74.

Então, não é isonomia em todos os direitos, e sim isonomia nestes direitos, além da extensão de direitos trabalhistas ao trabalhador temporário.

(...)

O Trabalho Temporário, por sua vez, difere do trabalho celetista por prazo determinado, pela natureza, pelo prazo, pelas hipóteses ensejadoras de sua configuração. No contrato por prazo determinado existe uma necessidade permanente em relação ao serviço a ser prestado, o que motiva a contratação.

Por isso, o contrato por prazo determinado – celetista - em que o sujeito tem a condição de empregado reconhecida e o que justifica a predeterminação é a necessidade operacional da experimentação dessa pessoa por até 90 dias para o cargo ou, então, a transitoriedade daquela atividade transitória, por exemplo, a safra, pela sazonalidade ou então, o tempo certo de sua duração, ou ainda, a necessidade de realização de um serviço que é especializado, mas de qualquer forma é inerente à atividade empresarial desenvolvida. Esse é o contrato por prazo determinado que esteja previsto na CLT em relação ao qual o trabalhador vinculado é empregado e tem todos os direitos trabalhistas de acordo com as características desse contrato.

Não é o caso do Trabalho Temporário, o trabalhador temporário não visa suprir uma necessidade permanente da empresa tomadora, e sim, suprir uma necessidade temporária de substituição de pessoal regular ou para atendimento de uma demanda extraordinária de serviço sem ser reconhecido na condição de empregado, porque já existe empregado contratado para habitualmente realizar o trabalho e sem ter direito a permanência na empresa utilizadora durante o prazo previsto.”

Além disso, ao equiparar os direitos do trabalhador temporário ao empregado contratado a prazo determinado, estará se estendendo ao trabalhador as mesmas obrigações.

Obrigar a cumprir prazos fixos e a pagar multas contraria o interesse público na geração de empregos e de vitalizar a economia, melhorando a renda individual, proporcionando oportunidades de uma atividade produtiva a um grande contingente potencial de trabalhadores, marginalizados do mercado.

Da forma como a reforma está sendo proposta, transformando-se o trabalho temporário em contrato por prazo determinado, estará se jogando por terra esta ferramenta, a única capaz de nesse momento revitalizar nossa economia, gerando aumento de emprego e renda e dinamizando as relações do trabalho. Fosse a contratação nos moldes do contrato por prazo determinado previsto na CLT uma alternativa de combate ao desemprego, esta já estaria acontecendo há muito tempo, o que efetivamente não ocorre.

Essas são, senhores deputados, as razões que justificam a presente emenda supressiva, que ora submetemos à elevada apreciação de Vossas Excelências.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

GORETE PEREIRA

Deputada Federal

EMENDA ADITIVA 106/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 59 -

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira 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.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos apresentando o presente projeto.

O caput do art. 59 permite que a jornada normal de trabalho seja acrescida de duas horas suplementares mediante acordo escrito entre o empregado e o empregador, além da previsão em contrato coletivo de trabalho.

Assim, parece-nos um contrassenso que a dispensa do pagamento dessas horas extras em face da compensação de jornada em dia diverso não possa, também, ser acordada diretamente entre as partes, ficando condicionada apenas à negociação coletiva.

Nesse contexto, propõe-se uma nova redação para o § 2º do art. 59 para que, além dos instrumentos coletivos de trabalho, também o acordo individual permita a compensação da jornada.

Sala da Comissão, de março de 2017

Deputado **VANDERLEI MACRIS**

EMENDA ADITIVA 107/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 61 -

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos emendando o presente projeto.

Quanto ao §1º do art. 61, tal dispositivo configura mera burocracia que pode ser suprimida sem maiores consequências, pois, se o excesso de jornada previsto neste artigo for injustificável, a Inspeção do Trabalho poderá autuar a empresa infratora ou o empregado poderá recorrer à Justiça do Trabalho independentemente de comunicação à autoridade competente.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado **VANDERLEI MACRIS**

EMENDA ADITIVA 108/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 71 -

....

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido integral ou em parte pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período suprimido correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração.”

JUSTIFICAÇÃO

O § 4º do art. 71, de forma muito acertada, foi acrescido para estabelecer que o empregado terá direito a uma remuneração de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração, quando não for observada a exigência do intervalo obrigatório para repouso e alimentação.

O nosso objetivo é o de harmonizar o texto com a possibilidade de redução do tempo para alimentação e repouso, prevendo que a remuneração extra somente será feita em relação ao período suprimido correspondente.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado **VANDERLEI MACRIS**

EMENDA ADITIVA 109/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º - As férias poderão ser concedidas em até 03 (três)

períodos, sendo objeto de negociação entre empregado e o empregador. ”

§ 2º - Revogado.

JUSTIFICAÇÃO

Segundo o art. 134 da CLT, o período de férias somente pode ser fracionado “em casos excepcionais” e, ainda assim, apenas em dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a dez dias. Também é vedado o fracionamento das férias dos menores de dezoito e dos maiores de cinquenta anos de idade.

Todavia são inúmeros os motivos que justificam o fracionamento de férias em benefício tanto dos empregados quanto dos empregadores. Os empregados, por exemplo, poderão programar melhor o seu período de férias, fazendo com que coincidam com a época de baixa temporada ou as férias escolares dos filhos, enquanto os empregadores podem fazer uma melhor gestão de seus recursos humanos.

Observe-se que alguns sindicatos têm negociado o fracionamento das férias por instrumento coletivo, mas, mesmo nesses casos, algumas decisões proferidas pelos tribunais do trabalho estão declarando nulas essas cláusulas por contrariarem texto formal de lei, determinando, em consequência, o pagamento em dobro das férias.

Além disso, não se justifica, a nosso ver, um tratamento diferenciado aos menores de dezoito e aos maiores de cinquenta anos de idade nesse caso, pois a medida também lhes será favorável, pelo que se pede a revogação do §2º do art. 134.

Nesse contexto, por se tratar de tema de interesse de ambas as partes da relação de emprego e tendo em vista algumas decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas que exigem previsão legal, estamos propondo que as partes possam acordar o parcelamento das férias.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado **VANDERLEI MACRIS**

EMENDA ADITIVA 110/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 391-A.

Parágrafo único – para garantia da estabilidade prevista no caput do artigo a empregada gestante deverá informar o estado gravídico em até 30 (trinta) dias a contar da sua dispensa.

JUSTIFICAÇÃO

A intenção com o acréscimo do parágrafo único é o de conferir maior razoabilidade ao caput do art. 391-A, definindo um prazo razoável para que a empregada gestante comunique o seu estado gravídico. Garante-se, dessa forma, o direito da gestante, mas sem prolongar a indefinição do empregador quanto à manutenção do vínculo de emprego com a empregada.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado **VANDERLEI MACRIS**

EMENDA ADITIVA 111/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 457

...

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, o vale refeição pago em dinheiro, assim como as diárias para viagem.

JUSTIFICAÇÃO

O pagamento do vale-refeição para os empregados é uma conquista adquirida ao longo dos anos, mas que poderia ser muito mais efetiva se não fosse o entendimento de que o seu fornecimento por força de contrato de trabalho lhe confere natureza salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos.

Tendo em vista os altos custos suportados pelas empresas quando do fornecimento espontâneo e voluntário do vale-refeição, algumas categorias incluíram esse benefício em seus acordos e contratos coletivos prevendo-o como parcela de natureza indenizatória, o que a eximiria de repercutir nas demais parcelas salariais. Objetivavam, com isso, incentivar a concessão do benefício pelos empregadores.

Ocorre que alguns tribunais trabalhistas têm manifestado o entendimento de que as cláusulas normativas admitindo a concessão do vale refeição não têm o condão de transmudar a natureza jurídica dessa parcela, visto que o caráter indenizatório estaria relacionado à filiação ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Esse o motivo pelo qual estamos fazendo constar do § 2º do art. 457 que o vale-refeição pago em dinheiro não integra o salário, redundando na melhora nutricional da alimentação do trabalhador, mormente aqueles de baixa renda.

A modificação também pleiteia que as diárias deixem de integrar o salário, independentemente de excederem ou não cinquenta por cento do salário do empregado. Ainda que a intenção do legislador fosse a de evitar a fraude, o fato é que muitas despesas de viagens ultrapassam, em muito, a metade do salário do empregado, onerando os encargos trabalhistas suportados pelo empregador.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado **VANDERLEI MACRIS**

EMENDA ADITIVA 112/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 468 exige o mútuo consentimento para a alteração contratual, mas devemos partir do pressuposto de que o conceito de hipossuficiência não é mais, nos dias de hoje, absoluto, o que nos leva a propor a exclusão da parte do artigo relativa aos prejuízos ao empregado.

Verificamos que, muitas vezes, o empregado deseja alterar cláusulas do seu contrato individual de trabalho para atender a um

interesse seu, como, por exemplo, reduzir a sua jornada para poder frequentar a faculdade.

Ademais, sempre será permitido ao empregado socorrer-se de sua entidade sindical representativa em momentos como esse, buscando opinião sobre se a mudança pretendida lhe traz algum risco subjacente.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado **VANDERLEI MACRIS**

EMENDA ADITIVA 113/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 477 -

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, poderá ser submetido à homologação com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, levado à homologação na forma do parágrafo 1º, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor sendo válida a quitação total e irrevogável das verbas rescisórias.

JUSTIFICAÇÃO

O § 1º do art. 477 sujeita a validade da rescisão contratual do empregado que tenha mais de um ano de serviço à assistência por parte do respectivo sindicato ou da autoridade competente do Ministério do Trabalho.

Estamos tornando essa assistência facultativa, uma vez que, atualmente, as partes integrantes de uma relação de emprego estão mais ciosas de seus direitos, sendo dispensável, na maioria dos casos, essa assistência. Na mesma linha de raciocínio, a especificação das parcelas homologadas referida no § 2º estará restrita apenas aos casos livremente submetidos à homologação.

A validade da quitação das verbas rescisórias se impõe como forma de dará segurança jurídica às partes, o que dá sentido a existência do ato de homologação que não teria porque ser exigido se nada valer a quitação como ocorre nos dias de hoje.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado **VANDERLEI MACRIS**

EMENDA ADITIVA 114/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 482 -

...

m – perda da habilidade para o exercício da profissão.

JUSTIFICAÇÃO

No caso, se a pessoa perdeu a sua habilitação profissional, implica dizer que perdeu a condição para exercer a profissão já que esse é um requisito imprescindível para o seu exercício. Por isso acrescentamos ao art. 482 uma nova hipótese que justifica a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado **VANDERLEI MACRIS**

EMENDA ADITIVA 115/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Artigo 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida previamente à Comissão de Conciliação Prévia, antes do ajuizamento de eventual ação trabalhista se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

JUSTIFICAÇÃO

A dinâmica da atividade econômica atual tem levado as empresas a estabelecerem novas relações de trabalho, principalmente em decorrência dos avanços tecnológicos e da globalização. Assim, muitos dispositivos estabelecidos na CLT, nos dias de hoje, em vez de proteger o trabalhador, têm contribuído para eliminar postos de trabalho.

Propõe-se a submissão anterior das demandas trabalhistas à Comissão de Conciliação Prévia, nos termos da lei. É imperiosa a obrigação de as demandas trabalhistas se submeterem aos controles extrajudiciais de composição entre as partes antes de serem levadas ao poder Judiciário.

É indiscutível o fato de que as demandas perante a Justiça do trabalho vêm aumentando excessivamente. As varas trabalhistas encontram-se sobrecarregadas de processos e o número de juízes do trabalho e servidores não tem aumentado na mesma proporção. Isso ocasiona a demora da solução jurisdicional dos conflitos individuais trabalhistas que poderiam ser resolvidos de forma bastante célere.

As Comissões são órgãos simples que não necessitam de grande infraestrutura e podem solucionar os litígios individuais trabalhistas no ambiente mais próximo possível daquele em que ocorreu a prestação de serviços.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado **VANDERLEI MACRIS**

EMENDA SUPRESSIVA 116/17

Suprimir o parágrafo 2º, do artigo 634 do Projeto em epígrafe

“Art.634 (...)

Par.2º. Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo.”

JUSTIFICAÇÃO

Não há nenhuma razão para indexar os valores das multas administrativas pelo IPCA do IBGE, haja vista que tal índice de inflação verifica as variações

dos custos com gastos de pessoas que ganham de um a quarenta salários mínimos nas regiões metropolitanas de Belém/PA, Belo Horizonte/MG, Curitiba/PR, Fortaleza/CE, Porto Alegre/RS, Recife/PE, Rio de Janeiro/RJ, Salvador/BA, São Paulo, Goiânia/GO e Distrito Federal/DF.

Portanto, não se presta a ser utilizado como índice de correção de multas administrativas.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado VANDERLEI MACRIS

EMENDA ADITIVA 117/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 790.....

...

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal.

§ 4º - Para aqueles que ganham mais que o dobro do salário mínimo o pedido de justiça gratuita somente será concedido se comprovada a situação de impossibilidade, quando houver impugnação da outra parte.

JUSTIFICAÇÃO

A parte final do § 3º do art. 790 permite a concessão do benefício da justiça gratuita aos que percebam salário igual ou acima do dobro do salário mínimo

mediante declaração de que não têm condições de pagar as custas processuais sem prejudicar o próprio sustento ou de sua família. Essa declaração decorre da Lei nº 7.115, de 29 de agosto de 1983, que dispõe sobre a prova documental, segundo a qual “a declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira” (art. 1º). A lei exige, ainda, que da declaração deve constar expressamente a responsabilidade do declarante (art. 3º) o qual, se ela for comprovadamente falsa, estará sujeito “às sanções civis, administrativas e criminais previstas na legislação aplicável” (art. 2º).

Sabemos que o Código de Processo Civil é aplicado subsidiariamente à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. No entanto entendemos que se mostra adequada a inclusão da possibilidade de impugnação da declaração de pobreza, com o consequente pagamento das despesas processuais, além do pagamento de multa, se ficar comprovada a má-fé do requerente, na própria CLT, como forma de desestimular tentativas de burla à legislação.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado **VANDERLEI MACRIS**

EMENDA ADITIVA 118/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“ Art. 790-B.....

§1º. Sendo o reclamante sucumbente no objeto da perícia e beneficiário de Justiça Gratuita os honorários periciais deverão ser pagos pelo Tribunal Regional do Trabalho a que a Vara do Trabalho estiver vinculado.

§2º. Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da Justiça Gratuita, ou isenção do pagamento dos honorários periciais, o Sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto propõe a inclusão de dois parágrafos ao art. 790-B da CLT. O § 1º estabelece que, quando o sucumbente for beneficiário da justiça gratuita, os eventuais honorários periciais deverão ser pagos pelo Tribunal Regional do Trabalho ao qual esteja vinculada a Vara do Trabalho que prolatou a decisão.

Quanto a esse tema, vigora a Súmula nº 457 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que prevê que “a União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução n.º 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT”.

Para o cumprimento dessa determinação, o art. 1º da citada Resolução nº 66, de 2010, dispõe que “os Tribunais Regionais do Trabalho deverão destinar recursos orçamentários para (...) o pagamento de honorários periciais, sempre que à parte sucumbente na pretensão for concedido o benefício da justiça gratuita”.

A redação que se pretende incluir na CLT com o § 1º, portanto, já é aplicada pelo Judiciário Trabalhista.

Ocorre que essa determinação se dá no âmbito de uma mera resolução. Queremos com o presente projeto alçar o dispositivo ao nível de legislação ordinária para lhe dar maior eficácia.

O § 2º, por sua vez, pretende imputar ao sindicato que intervier na ação como representante do reclamante que não seja beneficiário da justiça gratuita, a responsabilidade solidária pelo pagamento dos honorários periciais na sucumbência.

A CLT já prevê a responsabilidade solidária do sindicato pelo pagamento das custas processuais nessa situação (§ 1º do art. 790). Ocorre que os gastos com o pagamento de honorários periciais, embora tenham natureza de despesas processuais, não compõem as custas do processo. Assim, a sugestão apenas dará tratamento igual às situações descritas.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado **VANDERLEI MACRIS**

EMENDA ADITIVA 119/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 844 - O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia e presumir-se-ão verdadeiras as alegações de fato formuladas pelo autor.

§1º Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

§2º A reapresentação de reclamação objeto de arquivamento somente poderá ser efetuada uma única vez, mediante a comprovação de recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada. (NR).

JUSTIFICAÇÃO

Acrescenta-se um §2º ao art. 844 para dispor que a reclamação arquivada somente poderá ser reapresentada uma única vez e desde que haja a comprovação de recolhimentos das custas processuais relativas à reclamação anteriormente arquivada.

O objetivo é não apenas o reclamado pela negligência demonstrada pelo reclamante, permitindo-se que a reclamação seja reapresentada indefinidamente. Ressalte-se que o art. 732 já pune o reclamante que deu causa por duas vezes ao arquivamento da reclamação com a suspensão do seu direito de reclamar por seis meses.

A partir de agora, em vez de suspensão do direito de reclamar por seis meses, o reclamante estará impedido de reapresentá-la uma terceira vez.

Essa linha de ação já é adotada no novo Código de Processo Civil quando estabelece que “se o autor der causa, por 3 (três) vezes, a sentença fundada em abandono da causa, não poderá propor nova ação contra o réu com o mesmo objeto” (§ 3º do art. 486).

Além disso, para que a reclamação seja reapresentada, o reclamante terá que comprovar o recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada. Esse dispositivo igualmente já consta do novo CPC (§ 2º do art. 486).

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado **VANDERLEI MACRIS**

EMENDA ADITIVA 120/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 844 –A. A revelia não produz o efeito mencionado no art. 844 se:

- I – havendo pluralidade de réus, algum contestar a ação;
- II – as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com provas constante dos autos.

JUSTIFICAÇÃO

O assunto que se pretende inserir na CLT por intermédio do art. 844-A já está contemplado no novo CPC, mas a nossa intenção é a de reforçar a sua aplicação no processo trabalhista.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado **VANDERLEI MACRIS**

EMENDA ADITIVA 121/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“ Art. 883

Parágrafo único – A penhora em se tratando de execuções provisórias obedecerá a ordem de preferência prevista no artigo 835 incisos II a XIII do CPC, vedada a penhora “on line” dos ativos financeiros.”

JUSTIFICAÇÃO

É fato notório os muitos problemas que surgiram após o convênio firmado entre o Poder Judiciário e o sistema bancário que possibilitou o bloqueio de valores diretamente da conta bancária de devedores sem o prévio conhecimento deste.

A prática vem demonstrando inúmeros erros e irregularidades nestes bloqueios resultando em enormes prejuízos aos empregadores, muitas vezes irreparáveis, pois não há a possibilidade de manifestação prévia do devedor para que este demonstre a origem dos valores em sua conta bancária. Há casos onde se verifica que o valor bloqueado acaba por impossibilitar a ao empregador o cumprimento de folha de pagamento de sua empresa, tendo reflexo direto nos seus empregados, gerando outros prejuízos indiretos.

Há que se verificar a existência da verossimilhança, *fumus boni iuris* e *periculum in mora*, demonstrando-se o real risco do devedor se tornar insolvente. Ocorre que esses preceitos nunca são observados, de modo que são realizados bloqueios eivados de irregularidades e até ilegalidades.

É comum a falta de observância aos preceitos legais da impenhorabilidade para o bloqueio de contas, além do que geralmente os valores bloqueados, muitas vezes, excedem, em muito, o valor da execução.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado **VANDERLEI MACRIS**

EMENDA ADITIVA 122/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 899 -

...

§ 4º - o depósito de que trata os parágrafos 1º e 2º far-se-a em conta vinculada ao juízo e será corrigido na mesma forma aplicada aos débitos trabalhistas.

§ 5º - revogado.

JUSTIFICAÇÃO

Sugere a alteração do § 4º para que o depósito recursal seja depositado em uma conta vinculada ao juízo, aplicando-se lhe o mesmo índice de atualização dos

débitos trabalhistas. Hoje a CLT prevê que o depósito seja feito na conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS em nome do empregado.

Com essa mudança do § 4º, propõe-se a revogação do § 5º do mesmo artigo, o qual se refere ao depósito de empregado que ainda não tenha conta em seu nome, que também é feito no FGTS.

A questão que envolve a presente sugestão é o fato de que, atualmente, temos índices de atualização distintos para corrigir o crédito devido ao empregado e o depósito recursal. Com efeito, o valor da condenação é corrigido levando-se em conta o Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) mais juros de 1% ao mês.

Já o depósito recursal, por sua vez, é corrigido nos moldes do FGTS, ou seja, Taxa Referencial mais juros de 3% ao ano. Com isso, temos que o valor da condenação sofrerá uma correção muito superior ao depósito recursal.

A nossa sugestão é no sentido de que a correção aplicada ao crédito devido ao empregado seja a mesma aplicada ao depósito recursal.

Essa medida não trará qualquer prejuízo ao empregado, visto que o valor de correção do crédito não sofrerá mudança. Por outro lado, trará um impacto financeiro favorável ao empregador, que tem que custear a diferença entre o valor do depósito recursal e a condenação, caso o seu recurso não seja provido. É, portanto, uma questão de justiça que as verbas sejam objeto de correção idêntica, para que dessa forma uma das partes demandantes não venha a ser privilegiada em relação à outra.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado **VANDERLEI MACRIS**

EMENDA MODIFICATIVA 123/17

Dê-se ao inciso II do artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A

II – pacto quanto ao cumprimento da jornada de trabalho normal, limitada a duzentas e vinte horas mensais.

JUSTIFICAÇÃO

A inclusão da expressão “jornada normal de trabalho” na redação do dispositivo faz-se necessária para evitar interpretações no futuro de que a permissão contida na norma abrange as horas extraordinárias dentro do limite mensal estabelecido.

É fundamental que a lei seja clara e não comporte interpretações que comprometam a segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado VANDERLEI MACRIS

EMENDA MODIFICATIVA 124/17

Dê-se ao artigo 611-A “caput” do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A A Convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerá sobre as disposições previstas em lei, quando dispuser sobre:

JUSTIFICAÇÃO

O Discurso do Governo na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de dar prevalência ao negociado sobre o legislado.

Todavia a redação da proposta encaminhada ao Congresso Nacional não diz isso, deixando margem a dúvidas no futuro e ensejo a litígios que devem ser evitados.

A emenda visa deixar claro ser intenção do legislador prestigiar a negociação, dando segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado VANDERLEI MACRIS

EMENDA MODIFICATIVA 125/17

Dê-se ao artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte, suprimindo-se os incisos.

Art. 611-A A Convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerá sobre as disposições previstas em lei.

JUSTIFICAÇÃO

A negociação ou acordo coletivo não deve ser limitada aos temas indicados no projeto, mas sim deixada ao talante das entidades sindicais representativas de trabalhadores e empregadores.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado VANDERLEI MACRIS

EMENDA SUPRESSIVA 126/17

Suprimir o parágrafo 2º, do artigo 634 do Projeto em epígrafe

“Art.634 (...)

Par.2º. Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo.”

JUSTIFICAÇÃO

Não há nenhuma razão para indexar os valores das multas administrativas pelo IPCA do IBGE, haja vista que tal índice de inflação verifica as variações dos custos com gastos de pessoas que ganham de um a quarenta salários mínimos nas regiões metropolitanas de Belém/PA, Belo Horizonte/MG, Curitiba/PR, Fortaleza/CE, Porto Alegre/RS, Recife/PE, Rio de Janeiro/RJ, Salvador/BA, São Paulo, Goiânia/GO e Distrito Federal/DF.

Portanto, não se presta a ser utilizado como índice de correção de multas administrativas.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado VANDERLEI MACRIS

EMENDA MODIFICATIVA 127/17

Dê-se a inciso XIII do artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A

Inciso XIII – duração e registro de jornada de trabalho normal e extraordinária.

JUSTIFICAÇÃO

A previsão legal da possibilidade de negociação dos meios a serem adotados para o registro da jornada de trabalho é de grande importância

considerando-se as diferentes condições de trabalho nas diversas atividades de produção e serviços em que são contratados os trabalhadores.

A norma merece aperfeiçoamento para permitir que mediante negociação coletiva sejam estabelecidas jornadas de trabalho normal e extraordinárias em razão das condições específicas da atividade, nem sempre atendidas pela camisa de força da jornada normal de 08 (oito) horas e com limite de horas extras.

São comuns jornadas de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas nas áreas de saúde, segurança e outras, ou mesmo mais longas de 15 (quinze) dias por 15 (quinze) dias nas plataformas marítimas, além de outros exemplos.

A lei deverá dar segurança jurídica nas negociações coletivas que estabelecer regras especiais sobre a jornada de trabalho como forma de evitar conflitos.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado VANDERLEI MACRIS

EMENDA MODIFICATIVA 128/17

Dê-se ao artigo 47, “caput”, do Projeto em epígrafe a redação seguinte, suprimindo-se os parágrafos 1º e 2º:

Art.47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art.41 ficará sujeito a multa no valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência, onde não foi apresentada defesa administrativa ou ajuizada ação anulatória do Auto de Infração.

JUSTIFICAÇÃO

Não há razão lógica ou jurídico para se elevar a multa por ausência de registro para R\$ 6.000,00 por empregado na registrado, assim como o tratamento diferenciado às micro e pequenas empresas, viola o princípio da igualdade de que trata o artigo 5º, “caput”, da Constituição Federal. Também afastar o critério para dupla visita, nos casos de autuação por ausência de registro é violar o disposto no artigo 627 da CLT, dispositivo regulamentado em diplomas legais e normas regulamentadoras, como o Regulamento de Inspeção do Trabalho.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado VANDERLEI MACRIS

EMENDA MODIFICATIVA 129/17

Dê-se ao artigo 523-A, incisos II e III e suprimir o par.2º, do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art.523-A (...)

- I- (...)
- 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, dispensada a presença de representação 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;
- III- O mandato terá duração de dois anos, permitida a reeleição, sem direito a estabilidade.

Par.1º (...)

I- (...)

II- (...)

Par.2º (suprimir)

JUSTIFICAÇÃO

A CLT e a Constituição Federal já possuem extenso rol de estabilidades provisórias no emprego e que afetam a produtividade nas empresas, causando diversas ações trabalhistas e conflitos internos no âmbito do trabalho. No caso do representante dos empregados dentro da empresa, não há razão que justifique a participação do sindicato na eleição, sendo também desnecessária a permissão em Acordo ou Convenção Coletiva que o número de representantes seja elevado até 5 (cinco). Há necessidade urgente de se modernizar as relações trabalhistas e não de continuar criando focos de conflitos desnecessários dentro do local de trabalho e onerando o custo dos encargos sociais.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado VANDERLEI MACRIS

EMENDA MODIFICATIVA 130/17

Dê-se ao artigo 611-A, “caput” e par.1º, a seguinte redação e suprimir o par.2º, do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art.611-A – A Convenção ou acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerão sobre as disposições legais, quando dispuser sobre:

Par.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 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Par.2º (suprimir)

JUSTIFICAÇÃO

O discurso do Governo Federal na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de dar prevalência ao negociado sobre o legislado.

Todavia a redação da proposta encaminhada ao Congresso Nacional não diz isso, deixando margem a dúvidas no futuro e ensejo a litígios que devem ser evitados.

A emenda visa deixar claro ser intenção do legislador prestigiar a negociação, dando segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação e com a mínima intervenção do Poder Judiciário Trabalhista.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado VANDERLEI MACRIS

EMENDA MODIFICATIVA 131/17

Dê-se ao artigo 2º do Projeto em epígrafe, que altera a redação do Art.2º, da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, a redação seguinte:

Art.2º – Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços, podendo ocorrer tanto nas atividades meio ou fim da tomadora.

JUSTIFICAÇÃO

O discurso do Governo Federal na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de se permitir a terceirização tanto na atividade meio quanto na atividade fim da empresa.

A proposta de alteração da Lei do Trabalho Temporário (Lei 6.019/74) somente se justifica se autorizar expressamente essa modalidade de contratação a termo tato na atividade meio quanto na atividade fim da tomadora, caso contrário não há necessidade e nem justificativa para que a referida Lei venha a ser alterada no bojo de uma reforma trabalhista.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado VANDERLEI MACRIS

EMENDA ADITIVA 132/17

Acrescente-se ao mencionado artigo renumerando-se o parágrafo único para parágrafo primeiro o parágrafo seguinte:

“Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo primeiro – O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste;

Parágrafo segundo – A Justiça do Trabalho respeitará o princípio da legalidade, conforme disposto na Constituição Federal, em seu artigo 5º, Inciso II, em relação a toda legislação vigente, principalmente as leis especiais que regulamentam setores específicos de atividade”

JUSTIFICAÇÃO

A liberdade interpretativa dos juízes de trabalho tem provocado exacerbação e desequilíbrio entre empregados e empregadores, com proteção demais a um e condenação sem suporte jurídico a outro. A obediência ao princípio da legalidade fará com que os juízes decidam norteando-se no que diz a lei atendendo especialmente o que diz a parte final do “caput” deste artigo “... mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

A “hipossuficiência” foi estabelecida há mais de 70 anos. Não se justifica mais esta proteção, exagerada por demais, posto que todas as categorias estão representadas por órgãos classistas e o estado possui todo um aparato de fiscalização, além da justiça do trabalho.

Sala da Comissão, de 2017.

Deputado VANDERLEI MACRIS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 133/17

Dê-se, no art. 1º do projeto, nova redação ao inciso II do art. 611-A, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

"Art. 611-A.

.....

II – forma de cumprimento da jornada de trabalho, da compensação de horários, dos períodos de descanso entre jornadas, do trabalho noturno e dos turnos de revezamento;

....."

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da presente emenda modificativa é tornar clara a redação do inciso II do art. 611-A, assegurando que a negociação coletiva poderá estabelecer jornadas de trabalho normal e extraordinárias em razão das condições específicas da atividade, nem sempre atendidas pela camisa de força da jornada padrão de oito horas diárias e com limite de horas extras.

São comuns jornadas de 12 horas por 36 horas de descanso nas áreas de saúde, segurança e outras, ou mesmo mais longas de 15 dias por 15 dias nas plataformas marítimas, além de outros exemplos. Nesse sentido, propomos que as convenções e os acordos coletivos de trabalho tenham força de lei quando regularem a forma de cumprimento da jornada de trabalho, as compensações de horários, os intervalos de descanso entre jornadas, o trabalho noturno e os turnos de revezamento.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado CELSO MALDANER

EMENDA ADITIVA Nº 134/17

Acrescente-se alteração à redação do § 4º do art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, nos seguintes termos:

"Art. 71

.....

§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido integral ou em parte pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período suprimido correspondente com um acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho". (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT dispõe sobre o intervalo intrajornada para alimentação e repouso de, no mínimo, uma hora e, no máximo, duas, salvo se acordo ou convenção coletiva dispuser de outra forma. Caso não seja observado o intervalo para jornada acima de seis horas, o período é considerado trabalho extraordinário.

Assim, é razoável que o texto legal seja alterado a fim de determinar o pagamento do período trabalhado, correspondente ao período efetivamente suprimido do intervalo, que configura jornada extraordinária.

Contamos, assim, com o apoio de nossos ilustres Pares a fim de aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado CELSO MALDANER

EMENDA N.º 135/17

Dê-se ao art. 573-A, acrescido à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º do projeto, a seguinte redação:

“Art. 523-A.
.....

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, dispensada a presença de representação 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;

III – o mandato terá duração de dois anos, permitida a reeleição, sem direito a estabilidade.

Parágrafo único. 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.”

JUSTIFICAÇÃO

A CLT e a Constituição Federal já possuem extenso rol de estabilidades provisórias no emprego, que afetam a produtividade nas empresas e causam diversas ações trabalhistas e conflitos internos no âmbito do trabalho.

No caso do representante dos empregados dentro da empresa, não há razão que justifique a participação do sindicato na eleição, sendo também inadequada a permissão, em Acordo ou Convenção Coletiva, de que o número de representantes seja elevado até 5 (cinco).

Há necessidade urgente de se modernizarem as relações trabalhistas e não de continuar criando focos de conflitos desnecessários dentro do local de trabalho, onerando o custo dos encargos sociais.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado Celso Maldaner

EMENDA N.º 136/17

Dê-se ao *caput* do “art. 611-A”, acrescentado pelo Projeto à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, a seguinte redação:

Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerá sobre as disposições legais, quando dispuser sobre:

.....

.....(NR)

JUSTIFICAÇÃO

O Poder Executivo, ao apresentar o Projeto de Lei que trata da reforma trabalhista, sinalizou que um dos objetivos da reforma é garantir o exercício da autonomia privada coletiva nas relações de trabalho e dar prevalência ao negociado sobre o legislado.

Todavia a redação proposta para o art. 611 da Consolidação, conforme se lê no texto encaminhado ao Congresso Nacional, não expressa tal objetivo com clareza, deixando margem a dúvidas no futuro e ensejo a litígios que devem ser evitados.

A emenda visa deixar clara a intenção do legislador de prestigiar a negociação coletiva, dando segurança jurídica às partes sobre a eficácia dos seus resultados.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado CELSO MALDANER

EMENDA Nº 137/17

Acrescente-se ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, o seguinte dispositivo:

“Art. 1º.....
.....

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.
(NR)

.....”

JUSTIFICAÇÃO

O atual art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) exige o mútuo consentimento para a alteração contratual, desde que tal mudança não resulte, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado.

Mas devemos partir do pressuposto de que o conceito de hipossuficiência não é mais, nos dias de hoje, absoluto, o que nos leva a propor a exclusão da parte do artigo relativa aos prejuízos ao empregado.

Verificamos que, muitas vezes, o empregado deseja alterar cláusulas do seu contrato individual de trabalho para atender a um interesse seu, como, por exemplo, reduzir a sua jornada para frequentar a faculdade.

Ademais, sempre será permitido ao empregado socorrer-se de sua entidade sindical representativa em momentos como esse, buscando orientação sobre se a mudança pretendida lhe causará algum risco subjacente de perda de direitos e benefícios.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado CELSO MALDANER

EMENDA N.º 138/17

Acrescente-se ao art. 1º do projeto o seguinte parágrafo, a ser acrescido ao art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 391-A.
.....

Parágrafo único. Para garantia da estabilidade prevista no *caput* deste artigo, a empregada gestante deverá informar o estado gravídico em até 30 (trinta) dias a contar da sua dispensa. (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

A intenção desta emenda, que acrescenta parágrafo único ao art. 391-A da CLT, é conferir maior razoabilidade ao artigo, definindo um prazo para que a empregada gestante comunique o seu estado gravídico. Garante-se, dessa forma, o direito da gestante, mas sem prolongar a indefinição do empregador quanto à manutenção do vínculo de emprego com a empregada.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado Celso Maldaner

EMENDA SUPRESSIVA Nº 139/17 (Do Sr. Deputado Marco Maia)

Suprimisse o Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 e seus parágrafos § 1º, 2. “Art. 10. seus parágrafos § 1º, 2º e 3º, Art. 11 seus parágrafos § 1º, 2º, “Art. 12., “Art. 14., Art. 18-A., “Art. 18-B. e “Art. 19. Com seu paragrafo único.

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

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços.

§ 1º Configura-se como acréscimo extraordinário de serviços, entre outros, aquele motivado por alteração sazonal na demanda por produtos e serviços.

§ 2º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo do afastamento do trabalhador permanente da empresa tomadora de serviço ou cliente, limitado à data em que venha a ocorrer a concessão da aposentadoria por invalidez de que trata o art. 475 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.” (NR)

“Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado poderá ter duração de até cento e vinte dias.

§ 1º O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma vez, desde que a prorrogação seja efetuada no mesmo contrato e não exceda o período inicialmente estipulado.

§ 2º Encerrado o contrato de trabalho temporário, é vedada à empresa tomadora de serviços ou cliente a celebração de novo contrato de trabalho temporário com o mesmo trabalhador, seja de maneira direta, seja por meio de empresa de trabalho temporário, pelo período de cento e vinte dias ou pelo prazo estipulado no contrato, se inferior a cento e vinte dias.

§ 3º Na hipótese de o prazo do contrato temporário estipulado no caput ser ultrapassado, o período excedente do contrato passará a vigorar sem determinação de prazo.” (NR)

“Art. 11. O contrato de trabalho temporário deverá ser obrigatoriamente redigido por escrito e devidamente registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, nos termos do art. 41 da CLT.

§ 1º Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva que proíba a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

§ 2º A ausência de contrato escrito consiste em irregularidade administrativa, passível de multa de até vinte por cento do valor previsto para o contrato, cuja base de cálculo será exclusivamente o valor do salário básico contratado.” (NR)

“Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os mesmos direitos previstos na CLT relativos aos contratados por prazo determinado. § 1º É garantida ao trabalhador temporário a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculada à base horária. § 2º A empresa tomadora ou cliente fica obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição.” (NR)

“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, recolhimentos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e Negativa de Débitos junto à Receita Federal do Brasil, 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. 18-B. O disposto nesta Lei não se aplica aos empregados domésticos.” (NR)

“Art. 19. Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e os seus trabalhadores e entre estes e os seus contratantes, quando da contratação direta do trabalho temporário pelo empregador.

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias. ” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O que se propõe neste tema do contrato temporário que é relevante é o aumento de 30 dias no contrato de trabalho temporário que passará dos atuais 90 dias para 120 dias, prorrogados por mais 120, ou seja, de fato e de direito os empregadores terão a possibilidade concreta de ter por 240 dias (oito meses).

O governo propõe a atualização do trecho da Lei 6.019, que trata especificamente dessa modalidade, determinando que esses trabalhadores tenham os mesmos direitos previstos na CLT assegurados aos demais empregados.

Ou seja, estamos pedindo a supressão, pois o intuito do governo é regular o que não pode ser regulado, por se tratar de uma eventualidade, é tornar legal o ilegal, é flexibilizar o que não pode ser flexibilizado.

Por tanto peço aos nobres pares que possamos suprimir o artigo 2º desta proposição, mesmo que nos demais artigos pudessem ter um certo ganho, necessitamos incluí-los ao sistema e não burlar o sistema , as leis para favorecer empresários.

Sala da Comissão, ____ de _____ de 2017.

Deputado Federal Marco Maia PT-RS

EMENDA SUPRESSIVA Nº 140/17
(Do Sr. Deputado Marco Maia)

Suprimisse o 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. ” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Esta emenda visa a preservar o emprego formal, quando a economia dá sinais negativos e taxa real de desemprego já passa de 20% na era Temer baixar o valor da multa por manter empregados sem registro em carteira é no mínimo criminoso.

Não é admissível diminuir de R\$ 6.000,00 para 1.000,00, por empregado, ou seja, diminuir seis vezes o valor da multa, o Governo com esta proposta incentiva o emprego informal e destrói totalmente a previdência social, além de premiar criminosos que não cumprem a lei vigente no país.

Sala da Comissão, _____ de _____ de 2017.

Deputado Federal Marco Maia PT-RS

EMENDA SUPRESSIVA Nº 141/17
(Do Sr. Deputado Marco Maia)

Suprimisse o Art. 775 e seus parágrafo § 1º, 2 e Incisos I, II do parágrafo II.

“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.

§ 1º Os prazos que se vencerem em sábado, domingo ou dia feriado terminarão no primeiro dia útil seguinte.

§ 2º Os prazos podem ser prorrogados nas seguintes hipóteses:

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

II - por motivo de força maior, devidamente comprovada.”

(NR)

JUSTIFICAÇÃO

Não se pode aceitar que o prazo decorrente possa ser contado em dias uteis, isso geraria um enorme prejuízo aos trabalhadores, dando mais tempo aos empregadores que na maioria das vezes nunca cumprem com a legislação vigente.

Por tanto, apresento esta emenda supressiva por julgar este artigo totalmente abusivo aos direitos adquiridos pelos trabalhadores brasileiros.

Sala da Comissão, _____ de _____ de 2017.

Deputado Federal Marco Maia PT-RS

EMENDA SUPRESSIVA Nº 142/17 (Do Sr. Deputado Marco Maia)

Suprimisse o Art. 523 – A e seus Incisos I, II, II do artigo e parágrafo § 1º, incisos I e II e Parágrafo 2º.

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. ” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O Governo Temer, além de propor a desregulamentação total das leis trabalhista destruindo completamente a CLT, ainda quer mandar nos sindicatos e representantes dos trabalhadores, é impossível que possamos aceitar tamanha barbárie. Ou seja, propõe destruir a Previdência Social, aumento da jornada de trabalho para 12 horas diárias, propõe o parcelamento das férias, parcelamento da participação nos lucros e resultados, apenas 30 minutos para almoço, o fim dos acordos coletivos, quer terminar com o seguro desemprego criando o Programa de Seguro-Emprego (PSE), mexe no banco de horas, propõe remuneração por produtividade, além de tudo isso, quer regulamentar de como os trabalhadores devem escolher seus representantes.

Inadmissível, esta casa não tem o direito de concordar com tamanha falta de sensatez, se o governo sonha em destruir o povo brasileiro, acredito que a Câmara dos Deputados tem que ter o bom senso que mostrar que não concorda com isso.

Sala da Comissão, ____ de _____ de 2017.

Deputado Federal Marco Maia PT-RS

EMENDA SUPRESSIVA Nº 143/17 **(Do Sr. Deputado Marco Maia)**

Suprimisse o Art. 58ª e seus parágrafos, § 3º, 4º, 5º, 6º e 7º.

“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 As horas suplementares à jornada de trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de cinquenta por cento sobre o salário-hora normal.

§ 4º 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 para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo disposto no art. 130.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Este artigo do Projeto de Lei proposto pelo Governo tende a colocar no nosso marco legal um ímpio de flexibilização total da CLT. Propõe aumentar cinco horas passando dos vinte e cinco existentes hoje para trinta horas. Outra novidade é que as seis horas que poderão pela proposta serem suplementares só será remunerada com acréscimo de apenas 50% do valor da remuneração.

O Governo ilegítimo tenta de forma desastrada implementar uma legislação parecida com a da França, Reino Unido e outros países europeus, onde exercem um controle maior sobre o trabalho. Regras impedem que se trabalhe acima do estipulado.

O que este Governo não leva em consideração que mesmo nos países com legislação mais rígida estes países buscam um modelo de bem-estar social, onde o Estado se compromete a oferecer direitos a seus cidadãos. Com mais controle, esses governos geralmente cobram mais impostos sobre o trabalho e oferecem mais benefícios como pensões, aposentadorias e férias remuneradas, diferentemente o que propõe este desastroso governo, tira direitos, acaba com a previdência social e escraviza os trabalhadores.

Sala da Comissão, _____ de _____ de 2017.

Deputado Federal Marco Maia PT-RS

EMENDA ADITIVA 144/17

Acrescente-se ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT) o seguinte art. 547-A:

“Art. 547-A. Constituem práticas de atos antissindicais:

- I- Coagir, intimidar, usar de represália e criar obstáculos para impedir a criação de sindicatos, associações profissionais, comissões internas ou movimentos de reivindicação;
- II- Exigir do empregado, quando da contratação, atestado ou preenchimento de questionário sobre filiação ou passado sindical;
- III- Estagnar ou rebaixar profissionalmente o empregado em razão de sua filiação a sindicato ou participação de movimentos de caráter reivindicatório de direitos;
- IV- Discriminar empregado ocupante de cargo de direção sindical, inclusive nos casos do inciso III;
- V- Prometer ou dar vantagem exclusivamente ao trabalhador que renunciar à greve ou a se afastar do movimento coletivo ou sindical;
- VI- Fomentar e patrocinar a formação e constituição de entidades sindicais com o propósito de sujeitar os sindicatos ou associações ao controle do empregador;
- VII- Patrocinar financeiramente entidades sindicais com o propósito de sujeita-las ao controle dos empregadores, do sindicato ou da associação dos empregadores.
- VIII- Recusar a negociação coletiva.

Parágrafo único. São nulos os atos resultantes das práticas descritas no caput.”

JUSTIFICAÇÃO

O princípio da liberdade sindical é pressuposto para existência dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Importa dizer que tal liberdade não pode ser entendida apenas como a prerrogativa de liberdade de filiação à entidade sindical. A liberdade sindical é mais ampla, pois abrange o direito de atividade e de exercício das funções sindicais sem a interferência e ingerência, com direito ao pluralismo de ideias políticas por parte dos trabalhadores, como instrumento para o alcance da justiça social. Logo, entender que basta apenas a liberdade é desconhecer a desigualdade existente e ajudar a reproduzi-la.

Para tanto, é necessário que a legislação tutele a liberdade sindical contra os atos antissindicais, caracterizados como um conjunto de condutas que prejudicam o livre exercício da atividade sindical. Essa proteção objetiva coibir atos de discriminação e de práticas desleais em relação não só ao sindicalizado ou ao dirigente sindical, mas também em relação ao empregado que participa das atividades reivindicatórias.

Infelizmente, o Direito Trabalhista ainda não há regulamentação dessa proteção no nosso ordenamento jurídico, apesar de o Brasil ser signatário da Convenção nº e ter entre os princípios constitucionais...

, como providência antecedente a qualquer discussão em torno da prevalência do negociado sobre o legislado no país, mostra-se imperiosa a adoção de uma legislação que contemple a repressão e a prevenção de práticas antissindicais que ocorrem diuturnamente. Não obstante o Brasil ser signatário da Convenção n. 98 da OIT, mostra-se importante a previsão, em nosso ordenamento jurídico, de dispositivos repressores de quaisquer atos, condutas ou práticas que tenham por objetivo prejudicar de forma indevida os titulares de direitos sindicais no exercício da atividade sindical.

Nesse sentido, a proposta do governo no PL 6787/2016 de fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, para permitir a fixação de condições de trabalho e remuneração inferiores às asseguradas por lei, sem realizar previamente uma ampla reforma sindical, significará enorme incentivo ao avanço da corrupção nas relações coletivas de trabalho, inclusive à “compra” de acordos e convenções, particularmente nos setores econômicos em que não se fazem presentes sindicatos sérios e representativos.

O Ministério Público do Trabalho, em sua nota Técnica já mencionada relata a realidade brasileira de práticas antissindicais e que inibem a atuação sindical para justificar que a aprovação da proposta tende a enfraquecer os direitos dos trabalhadores, principalmente aqueles sub-representados ou com deficiência de representação. Além disso, relata a existência de sindicatos de fachada, fraudes em eleição sindical, com o propósito de servir de instrumento de sonegação e burla aos direitos dos trabalhadores da categoria em favorecimento de empresas, por meio do chancelamento de arranjos espúrios em acordos trabalhistas.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado Daniel Almeida

EMENDA MODIFICATIVA 145/17

Modifique-se o do PL 6.787/2016 para constar o seguinte:

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

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços..

§ 1º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo do afastamento do trabalhador permanente da empresa tomadora de serviço ou cliente, limitado à data em que venha a ocorrer a concessão da aposentadoria por invalidez de que trata o art. 475 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.” (NR) .

“Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado poderá ter duração de até cento e vinte dias.

§ 1º O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma vez, por até três meses desde que a prorrogação:

- I- seja efetuada no mesmo contrato;
- II- não exceda o período inicialmente estipulado e
- III- atenda à necessidade transitória de substituição de pessoal.”

“O art. 19 da Lei nº 6.019/1974, constante do art. 2º do PL nº 6787, de 2016, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 19 (...)

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde **solidariamente** pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.”

JUSTIFICAÇÃO

A alteração na lei 6.019/1974 objetiva permitir que empregadores possam aumentar o número de postos de trabalho temporário em suas empresa. Não é outra razão senão substituir trabalhadores efetivos por trabalhadores temporários, com direitos trabalhistas reduzidos. Para tanto, são observados alguns problemas na redação proposta:

a) Transferência dos riscos da atividade econômica: a ocorrência da alteração sazonal faz parte do risco do negócio e admiti-la como justificativa para a contratação de trabalhador temporário é transferir o ônus do empreendimento para o trabalhador, tendo em vista que se trata de contrato de trabalho que prevê patamar de proteção inferior ao contrato por prazo indeterminado. Além disso, haverá dificuldade em se conceituar sazonalidade para a caracterização do contrato temporário, o que irá gerar insegurança jurídica.

b) Alteração do prazo de 90 dias para 120 dias: aparentemente, o projeto pretende alterar apenas 30 dias a mais no prazo do contrato de trabalho temporário. No entanto, esse prazo de 4 meses pode ser renovado por mais 4 meses, o que permitiria um contrato de trabalho de 8 meses (dois terços de um ano), o que é extremamente prejudicial aos trabalhadores efetivos da empresa, uma vez que a opção dos empregadores será por esse tipo de empregado, em razão dos custos. Essa situação é uma das mais graves por precarizar as relações de trabalho no Brasil. Isso porque, para economizar, os empresários vão preferir contratar apenas trabalhadores temporários no momento em que a produção subir. Cada setor econômico tem seus períodos de pico da produção, mas que não duram o ano todo. Neste momento, o empresariado vai recorrer aos temporários. No restante do ano, o emprego vai escassear, mantendo apenas uma base da mão de obra.

Por fim, convém ressaltar que a responsabilidade, em casos de contrato de trabalho temporário, deve ter caráter solidário, ou seja, tanto a empresa tomadora quanto a empresa que fornece a mão de obra temporária, devem ser responsáveis pela fiscalização e garantia do cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. Trata-se de uma proteção mínima aos trabalhadores terceirizados dessas empresas, em caso de “calote” por parte dos sócios da empresa prestadora de serviços. Infelizmente é uma situação muito comum nesse segmento.

Sala da Comissão, março de 2017.

Deputado DANIEL ALMEIDA

PCdoB/BA

EMENDA SUPRESSIVA 146/17

Suprima-se o art. 523-A (caput e parágrafos) constante do art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto de lei acrescenta o art. 523-A à CLT com o propósito de regulamentar o art. 11 da Constituição e, assim, dispor sobre a forma como será feita a eleição, a qual deverá ser convocada por edital com antecedência mínima de 15 dias. Para tanto, o edital deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição da candidatura, que será independente de filiação sindical. Será eleito o candidato mais votado por meio do voto secreto e terá mandato de 2 anos, permitida uma reeleição. É vedada a dispensa arbitrária desde o registro da candidatura até seis meses após o final do mandato.

Ressalte-se que o art. 11 da Constituição Federal é uma norma autoaplicável, pois ela não faz referência à necessidade de a lei regular a representação dos trabalhadores nas empresas. Ao contrário de outros comandos constitucionais, o art. 11 da Lei Magna não dispõe que a representação dos

trabalhadores nas empresas será feita "na forma da lei". Entretanto, apesar de ser norma constitucional de eficácia plena, necessita ser complementada para regular a duração do mandato, a estabilidade do representante, as condições do exercício da representação, o número de representantes em empresas que tenham muitos empregados, a possibilidade de reeleição, quem deve convocar a eleição, dentre outras questões práticas.

No entanto, a alteração proposta pelo projeto de lei 6.787/2016 é insuficiente e gera dúvidas a respeito da sua execução no dia a dia. Isso porque, da leitura do conteúdo da proposição, percebe-se que nem o mais reduzido grau de representação e de participação dos trabalhadores no local de trabalho foi assegurado. Há previsão apenas do direito de participação nas negociações coletivas (cuja atribuição para celebração é da entidade sindical e não do representante eleito), e do dever de atuar na conciliação dos conflitos trabalhistas, com enfoque no pagamento de salário e verbas rescisórias.

Ademais, a proposição não trata da forma pela qual o representante poderá participar, como o direito a voz, o direito a voz e voto, direito a apresentação de propostas, dentre outras possibilidades.

De igual modo, no que tange à promoção da conciliação dos conflitos trabalhistas, não há garantia de qualquer instrumento para que o representante possa desenvolver, de forma adequada, a sua atribuição. Isso porque a proposição não dispõe sobre a garantia de acesso à informação, para que o representante tenha condições de promover o entendimento entre o empregado e o empregador de forma efetiva e que, concretamente, possa reduzir a judicialização do conflito.

Por isso, se a intenção do governo fosse o de fortalecer a representação dos trabalhadores, conforme tenta evidenciar na justificção do projeto, tal intenção se tornaria inócua, pois o conteúdo do projeto não assegura ao representante um conjunto mínimo de direitos para que o seu papel seja desempenhado de forma efetiva no âmbito da empresa.

Vê-se, portanto, que a intenção da proposição é o enfraquecimento das entidades sindicais, a começar pelo fato de que o representante eleito não precisa ser sindicalizado. Por isso, historicamente, sindicatos não têm manifestado, na

prática, grande interesse em relação à implementação do art. 11 da Constituição, pois podem entender que o representante deveria necessariamente ser membro do sindicato, visto que poderia ficar à margem da orientação sindical, além de sofrer influência do empregador.

Diante disso, propomos pela presente emenda a supressão dos dispositivos referentes ao assunto na proposição.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado DANIEL ALMEIDA

PCdoB/BA

EMENDA SUPRESSIVA 147/17

Suprima-se as alterações propostas para o art. 58-A (caput e parágrafos) da CLT, constante do art. 1º do PL 6.787, de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

De acordo com o texto da CLT, a jornada máxima admitida como trabalho em regime de tempo parcial (25h) corresponde a 57% do contrato de tempo integral, a qual equivale a 44 h.

Com a alteração proposta, essa jornada de tempo parcial poderia chegar a 73% daquelas admitidas no contrato de trabalho em tempo integral. Com isso, tornar-se-ia tênue o limite entre tempo parcial e o tempo integral, o que descaracterizaria completamente a natureza do regime de tempo parcial. Logo, pode-se concluir que as alterações levam ao encorajamento à substituição de empregados em regime integral pelo empregado em regime parcial, visto que a redução de custos ao contratar este último para o empregador é maior, já que o empregador pode contar com empregados que trabalharão mais que 2/3 da jornada de empregados do regime integral.

Desse modo, a primeira consequência será o aumento do número de demissões de trabalhadores contratados em regime integral e sua substituição por

trabalhadores em regime parcial, que trabalharão jornada considerável, mas receberão salário inferior e com menos benefícios (como a duração das férias).

Para ilustrar esse cenário, convém alertar para o estudo apontado pelo Relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) intitulado “*World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs*”¹, o qual concluiu que, entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho.

Ademais, diversas outras organizações preocupadas com a questão da precarização das relações de trabalho têm alertado para o fato de que os trabalhadores em regime de tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores com jornada integral e gozam de menos remuneração por horas trabalhadas.

Nos EUA, a realidade não foi diferente da Europa. A partir da crise de 2008, a maior parte dos empregos criados foram por tempo parcial ou temporário (conforme dados do *Bureau of Labor Statistics*). Esse cenário aprofundou a estagnação dos salários e, por conseguinte, o aumento da desigualdade. Hoje, 40% dos empregos dos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial.²

No Brasil, a jornada de trabalho parcial é uma realidade que afeta uma considerável parcela do mercado de trabalho. Segundo dados da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), dos 90 milhões de empregados, 19 milhões estão submetidos a carga horária semanal de 15 a 39 horas de trabalho e pouco mais de 3 milhões estão submetidos a jornada parcial de trabalho inferior a 14 horas semanais. Esse quadro caracteriza um cenário de subemprego em quase 25% do total de pessoas ocupadas, conforme a pesquisa.

¹ 1 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.

² Essa é parte da conclusão do o relatório do governo norte-americano “Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits”, disponível em <http://www.gao.gov/assets/670/669899.pdf>

Diante do exposto, conclui-se que o aumento da carga horária permitida para a jornada de trabalho parcial, bem como a permissão para horas-extras, tendem a aumentar esse quadro de subemprego e, a médio prazo, levar à precarização das relações de trabalho, com a redução dos postos de trabalho

com carga horária integral, o que geraria, por conseguinte, à redução da renda dos trabalhadores e de direitos trabalhistas.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado DANIEL ALMEIDA

PCdoB/BA

EMENDA SUPRESSIVA 148/17

Suprima-se a alteração proposta para o art. 10 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, constante no art. 2º do PL 6.787/2016.

JUSTIFICAÇÃO

O Art. 2º do PL 6.787/2016 trata da modificação da Lei nº 6.019/1974, que trata do contrato de trabalho temporário. A alteração feita no art. 10 da mencionada lei dispõe que o contrato de trabalho referente a um mesmo empregado possa ter duração de até 120 dias, prorrogável por igual período, ou seja, o contrato passa a ter a duração máxima de 8 meses.

A alteração na lei 6.019/1974 objetivas permitir que empregadores possam aumentar o número de postos de trabalho temporário em suas empresas. Não é outra razão senão substituir trabalhadores efetivos por trabalhadores temporários, com direitos trabalhistas reduzidos. Para tanto, são observados alguns problemas na redação proposta:

a) Transferência dos riscos da atividade econômica: a ocorrência da alteração sazonal faz parte do risco do negócio e admiti-la como justificativa para a contratação de trabalhador temporário é transferir o ônus do empreendimento para o trabalhador, tendo em vista que se trata de contrato de trabalho que prevê patamar de proteção inferior ao contrato por prazo indeterminado. Além disso, haverá

dificuldade em se conceituar sazonalidade para a caracterização do contrato temporário, o que irá gerar insegurança jurídica.

b) Alteração do prazo de 90 dias para 120 dias: Aparentemente, o projeto pretende alterar apenas 30 dias a mais no prazo do contrato de trabalho temporário. No entanto, esse prazo de 4 meses pode ser renovado por mais 4 meses, o que permitiria um contrato de trabalho de 8 meses (dois terços de um ano), o que é extremamente prejudicial aos trabalhadores efetivos da empresa, uma vez que a opção dos empregadores será por esse tipo de empregado, em razão dos custos. Essa situação é uma das mais graves por precarizar as relações de trabalho no Brasil.

Por essa razão, a presente emenda pretende suprimir os dispositivos relativos ao aumento do prazo do contrato de trabalho temporário.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado DANIEL ALMEIDA

PCdoB/BA

EMENDA MODIFICATIVA 149/17

Altere-se o *caput* do art. 611-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, que passa a ter a seguinte redação:

“Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei, **desde que não contrariem as normas de ordem constitucional e as de higiene, saúde e segurança do trabalho e fundada na valorização do trabalho humano**, quando dispuser sobre:

I - acordo quanto ao cumprimento da jornada de trabalho, desde que não ultrapasse dez horas, e a carga horária semanal limitada a **quarenta e quatro horas**;

II - plano de cargos e salários;

IV - banco de horas, desde que seja garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento, e o excesso de horas em um dia for compensado diretamente pela correspondente diminuição em outro dia.

V - trabalho remoto;

VI - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, **garantido o piso salarial da categoria**; e

§ 1º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de normas constitucional e de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei.

Ressalte-se, porém, que a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho prever condições mais benéficas aos trabalhadores do que o disposto na legislação. Portanto, de alguma forma, no Brasil já ocorre a prevalência do negociado sobre o legislado. Desde que o negociado seja mais favorável que o legislado.

Entretanto, o que propõe o PL em análise é viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação aos treze itens presentes nos incisos do artigo 611-A da CLT, independentemente de seu conteúdo. Em outras palavras, já que o ordenamento brasileiro já prevê, incontroversamente, a prevalência do negociado sobre a lei sempre que a negociação significar a criação de novo benefício ou a ampliação de benefício já previsto em lei, conclui-se que o único propósito do PL 6.787/2016 é permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial.

É temerária qualquer proposta de fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, para permitir a fixação de condições de trabalho e remuneração inferiores

às asseguradas por lei, sem realizar previamente uma ampla reforma sindical, pois isso significará enorme incentivo ao avanço da corrupção nas relações coletivas de trabalho, inclusive à “compra” de acordos e convenções, particularmente nos setores econômicos em que não se fazem presentes sindicatos sérios e representativos.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado DANIEL ALMEIDA

PCdoB/BA

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº 150 DE 2017

Altere-se o *caput* do art. 611-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho; suprimam-se os incisos I, IV, V, VI, VII, renumerando os subsequentes; e suprima-se o §4º constante do art. 1º do PL nº 6787, de 2016, que passa a ter a seguinte redação:

“Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei, **desde que obedeça ao princípio de proibição de retrocesso social, não contrariem as normas de ordem constitucional e as de higiene, saúde e segurança do trabalho e fundada na valorização do trabalho humano**, quando dispuser sobre:

I - pacto quanto à de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a **quarenta e quatro horas semanais**;

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

III - plano de cargos e salários;

IV - banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento, **e o excesso de horas em um dia for compensado diretamente pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um semana, imediatamente posterior à da sua execução, e a jornada de trabalho não ultrapasse o limite máximo de dez horas diárias, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas;**

V - trabalho remoto;

VI - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, **garantido o piso salarial da categoria;** e

VII - **redução relativa a salário e jornada de trabalho, autorizada pelos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal, limita-se à redução temporária de direito durante período de dificuldade econômica e financeira pelo qual passe a empresa, devidamente comprovada ao sindicato pela empresa por documentos legais.**

§ 1º **É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de normas constitucional e de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.**

§ 2º Na hipótese de flexibilização de norma legal, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Os acordos e convenções coletivas e seu reconhecimento são um direito constitucional assegurado aos trabalhadores no art. 7º, inciso XXVI, e esses instrumentos são tidos como

“Art. 611. [...] acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”

Pelo texto original do PL 6787/2016, no que tange a abrangência dos acordos e convenções coletivas com força de lei, os únicos pressupostos

constitucionais (art. 7º) protegidos pelo projeto seriam os referentes à irreduzibilidade do salário mínimo (IV), jornada de trabalho de oito horas diárias ou quarenta horas semanais (XIII) e jornada de seis horas para trabalhos ininterruptos (XIV). Com isso ficam desprotegidos direitos como: aviso prévio, 13º salário, repouso semanal remunerado, licença gestante, licença paternidade, estabilidade para aposentadoria, adicional de insalubridade ou periculosidade, entre outros.

Diante do ataque a garantias mínimas já asseguradas aos trabalhadores na Carta Magna, esta emenda propõe a alteração do § 3º que passa a ser renumerado para § 1º, suprimindo a parte “relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição”, a fim de proteger demais direitos dos trabalhadores.

Apesar de haver um título na Consolidação das Leis de Trabalho dedicado exclusivamente aos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, é essencial que sejam reconhecidos e respeitados prioritariamente direitos garantidos aos trabalhadores na Constituição Federal.

Ademais, em seu art. 8º, III e VI, a Constituição Federal assegura aos sindicatos, federações ou confederações a defesa dos direitos e interesses das categorias as quais representam, inclusive em questões judiciais ou administrativas, desde que salvaguardadas as garantias mínimas asseguradas ao trabalhador.

A Constituição Federal estipula, por exemplo, que a jornada de trabalho não pode exceder 44h semanais, exceto quando aja compensação de horários mediante acordo ou convenção de trabalho. A redação proposta pelo projeto limita a jornada a duzentas e vinte horas mensais, entretanto tal limite não corresponde à determinação constitucional, salvo em meses compostos por cinco semanas; porquanto se sugere a modificação do texto a fim de evitar-se conflitos futuros.

A participação nos lucros ou resultados, que pode ser objeto de deliberação da Convenção ou Acordo Coletivo, conforme previsto no inciso III do referido artigo, deve, entretanto, estar em conformidade com o que dispõe a Constituição Federal em seu art. 7º, XI, por isso sugere-se com a emenda que fique explícito que tal participação seja desvinculada da remuneração e seu parcelamento limitado até a quatro parcelas.

Outros objetos de discussão de acordos e convenções coletivas também devem ser tratados atentando-se às garantias mínimas devidas ao trabalhador, como aspectos que afetam diretamente sua remuneração. O banco de horas, por exemplo, deve respeitar o limite da jornada diária de trabalho, considerando, conforme proposto na emenda, que o excesso de horas em um dia

seja compensado diretamente pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um semana, imediatamente posterior à da sua execução, e a jornada de trabalho não ultrapasse o limite máximo de dez horas diárias, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

O projeto ainda prevê que acordos e convenções possam abordar a remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas recebidas pelo empregado durante a execução de suas atividades, mas faz-se importante apontar que, diante deste tipo de contrato por produtividade, deve ser assegurado ao trabalhador o piso salarial da categoria, garantindo a conformidade remuneratória da categoria e evitando prejuízos aos trabalhadores. Do mesmo modo, a proposta de redução relativa do salário e jornada de trabalho, autorizada pelos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal, deve ser aplicada de forma temporária, ou seja, é permitida apenas durante período de dificuldade econômica e financeira pelo qual passe a empresa, devidamente comprovada ao sindicato pela empresa por documentos legais.

É fundamental destacar, conforme prevê o § 3º do art. 211-A, que diante de toda e qualquer flexibilização de norma legal, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula modificadora de direito legalmente assegurado, sob pena de nulidade caso seja detectado prejuízo ao trabalhador.

Diante dos argumentos expostos para fundamentar a emenda apresentada, resultante de valiosa contribuição da combativa Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC), reforçamos que buscamos proteção aos trabalhadores, porquanto contamos com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão,

de março de 2017

Deputado Daniel Almeida

PCdoB/BA

EMENDA MODIFICATIVA 151/17

O art. 523-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PL nº 6787, de 2016, passa a ter a seguinte redação:

“**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 no local de trabalho da empresa ou da filial quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição;

II - a eleição deverá ser convocada **pelo sindicato profissional representativo da categoria** por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado **daquele local de trabalho**, 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;

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa **do representante a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até um ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação**; e

§ 1º São competências do representante dos trabalhadores no local de trabalho:

I – apresentar ao empregador todas as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação desta Consolidação, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social, saúde e segurança; e

II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, **observando as prerrogativas exclusivas do**

sindicato conforme disciplinado nos incisos III e IV da Constituição Federal e do art. 513 desta Consolidação.

§ 2º São prerrogativas do representante dos trabalhadores junto à empresa:

I - direito de informação, no qual o empregador deve apresentar informações a respeito do desempenho empresarial aos trabalhadores;

II - direito de consulta, em que há previsão dos trabalhadores serem consultados a respeito de determinadas matérias;

III- direito de controle, no qual há fiscalização do representante em face de decisões empresariais e acompanhamento da observância dos instrumentos coletivos de trabalho (NR).

JUSTIFICAÇÃO

O Projeto de Lei 6.797/2016 regulamenta o art. 11 da Constituição e dispõe sobre a forma como será feita a eleição, a qual deverá ser convocada por edital com antecedência mínima de 15 dias. Para tanto, o edital deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição da candidatura, que será independente de filiação sindical. Será eleito o candidato mais votado por meio do voto secreto e terá mandato de 2 anos, permitida uma reeleição. É vedada a dispensa arbitrária desde o registro da candidatura até seis meses após o final do mandato.

A princípio, o dispositivo parece meritório nesse sentido, no entanto, a proposta apresentada é insuficiente e gera dúvidas a respeito da sua execução no dia a dia. Isso porque, da leitura do conteúdo da proposição, percebe-se que nem o mais reduzido grau de representação e de participação dos trabalhadores no local de trabalho foi assegurado. Há previsão apenas do direito de participação nas negociações coletivas (cuja atribuição para celebração é da entidade sindical e não do representante eleito), e do dever de atuar na conciliação dos conflitos trabalhistas, com enfoque no pagamento de salário e verbas rescisórias.

Pelo conteúdo lacônico do texto do projeto de lei, resta reduzido o papel que o representante dos trabalhadores no local de trabalho pode ter na negociação coletiva, uma vez que não detém poderes para firmar acordo ou convenção coletiva. De igual modo, a proposição não trata da forma pela qual o representante poderá

participar, como o direito a voz, o direito a voz e voto, direito a apresentação de propostas, dentre outras possibilidades.

De igual modo, no que tange à promoção da conciliação dos conflitos trabalhistas, não há garantia de qualquer instrumento para que o representante possa desenvolver, de forma adequada, a sua atribuição. Isso porque a proposição não dispõe sobre a garantia de acesso à informação, para que o representante tenha condições de promover o entendimento entre o empregado e o empregador de forma efetiva e que, concretamente, possa reduzir a judicialização do conflito.

Nesse sentido, a presente emenda objetiva detalhar os pontos confusos do texto do PL 6.787/2016, bem como dotar o representante escolhido do mínimo de prerrogativas necessárias para o exercício de seu mister. De igual modo, o texto da emenda evita o conflito entre o representante e o sindicato da categoria, a fim de que os trabalhadores sejam prejudicados.

Diante do exposto, peço aos nobres pares o apoio para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado DANIEL ALMEIDA

PCdoB/BA

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº 152 DE 2017

O art. 523-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PL nº 6787, de 2016, passa a ter a seguinte redação:

“**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 **no local de trabalho, da empresa ou filial** quando a empresa ou filial possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição;

II - a eleição deverá ser convocada **pelo sindicato profissional representativo da categoria** por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado **daquele local de trabalho**, 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;

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa **do representante a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até um ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação**; e

IV – aplicam-se subsidiariamente à eleição para representante dos trabalhadores no local de trabalho as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

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

I – apresentar ao empregador todas as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação desta Consolidação, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social, saúde e segurança; e

II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, **observando as prerrogativas exclusivas do sindicato conforme disciplinado nos incisos III e IV da Constituição Federal e do art. 513 desta Consolidação.**

§ 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 **dez** representantes de empregados por estabelecimento.”

JUSTIFICAÇÃO

Primeiramente, é essencial destacar-se que há distinção entre “representante dos trabalhadores” e o dirigente sindical; o primeiro é eleito pelos trabalhadores para discutir e defender os interesses e direitos dos trabalhadores da mesma empresa na qual trabalha. Assim, o representante dos trabalhadores

deve, portanto, pertencer ao quadro de funcionários da empresa, sendo que por muitas vezes, a própria empresa possui serviços de assistência social, o que exime a necessidade de haver sindicalização do representante dos trabalhadores.

O dirigente sindical, por sua vez, é escolhido através de eleição em âmbito sindical para representar e defender determinada categoria de trabalhadores em sua totalidade, sendo, portanto, indiferente a empresa a qual pertence.

A fim de garantir mais efetiva e eficaz representatividade dos trabalhadores, sugere-se que seja eleito um representante dos empregados **em cada local de trabalho da empresa ou da filial**, caso haja, quando o número de empregados neste local for maior que 200; tal número e garantia de representante são garantidos pelo art. 11 da Constituição Federal.

O representante terá mandato de dois anos, podendo ser reeleito, e fica protegido de dispensa do emprego a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até 1 ano após o final do seu mandato. Também é proposto pela referida emenda, que o representante dos empregados seja **sindicalizado** e com **estabilidade de emprego equiparada a do próprio dirigente sindical**, de modo que só poderia ser dispensado mediante ajuizamento de apuração de falta grave (art. 543, parágrafo 3º da CLT). Assim o representante podendo exercer suas funções com maior segurança e prerrogativa, com as orientações no âmbito sindical, senão poderá sofrer uma significativa coação moral por parte do empregador.

Cabe ao representante apresentar ao empregador as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação da CLT, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social, saúde e segurança. Ainda, conforme a emenda, cabe a ele atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, entretanto sem interferir nas prerrogativas exclusivas do sindicato.

A saber, são prerrogativas dos sindicatos previstas na Constituição “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, o que caracterizaria a ação do representante nesses aspectos como exorbitação de competência. Ainda, conforme a CLT:

“Art. 513.

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;

- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
- e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.”

Concomitantemente, dada a sindicalização do representante dos empregados, sugere-se que a eleição seja convocada pelo **sindicato profissional representativo da categoria** por edital, sendo eleito candidato mais votado em seu respectivo local de trabalho e garantindo-se subsidiariamente, durante o processo eleitoral, as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

Diante da exposição de argumentos, resultante de valiosa contribuição da combativa Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC), reforçamos que buscamos proteção aos trabalhadores, porquanto contamos com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão,

de março de 2017

Deputado Daniel Almeida

PCdoB-BA

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº 153 DE 2017

O art. 19 da Lei nº 6.019/1974, constante do art. 2º do PL nº 6787, de 2016, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 19. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas do contrato de trabalho temporário.

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde **solidariamente** pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.”

JUSTIFICAÇÃO

O art. 19 da Lei nº 6.019/1974 trata de litígios decorrentes do contrato de trabalho temporário, reiterando que cabe à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas do contrato de trabalho temporário. Tal prerrogativa é prevista no art. 114 da Constituição Federal.

Por entender que a redação do *caput* apresentada pelo PL 6787/2016 pode acarretar interpretações restritivas acerca da atuação da Justiça do Trabalho, a presente emenda sugere alteração no texto, de modo que o *caput* do art. 19 possa ser interpretado em consonância com as prerrogativas denotadas constitucionalmente à Justiça do Trabalho.

Ainda, faz-se importante destacar que a responsabilidade, em casos de contrato de trabalho temporário, deve ter caráter solidário, ou seja, tanto a empresa tomadora quanto a empresa que fornece a mão de obra temporária, devem ser responsáveis pela fiscalização e garantia do cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.

Tal interpretação justifica-se ao refletirmos que, quando a contratação de mão de obra temporária por meio de empresa interposta é realizada, a empresa tomadora passa a ser responsável pelas referidas obrigações, visto que responde como contratante dos serviços; do mesmo modo, a empresa que fornece esta mão de obra tem ligação direta com os empregados, porquanto não pode ser eximida da responsabilidade para com obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.

Nesse sentido, propõe-se que, no parágrafo único do art. 19, seja alterado o termo “subsidiariamente” para “solidariamente”, de modo que tanto a empresa tomadora quanto a empresa prestadora de serviços em caráter temporário respondam pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.

Diante do exposto e certos de que tais alterações trarão mudanças positivas para o cenário trabalhista, como cumprimento mais efetivo das normas trabalhistas, previdenciárias e fiscais, bem como maior segurança jurídica aos trabalhadores, contamos com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão,

de março de 2017

Deputado Daniel Almeida

PCdoB/BA

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº 154 DE 2017

Acrescente-se os § 1º, 3º, 4º, 5º, 6º e 7º ao art. 134 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PL nº 6787, de 2016, com a seguinte redação:

“Art. 134.

§ 1º A requerimento do empregado as férias poderão ser usufruídas em até três períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos.

§ 2º (Suprimido)

§3º Mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, ao empregado contratado há, pelo menos, seis meses, poderá ser concedido, em caráter excepcional, o gozo de férias proporcionais, em um só período, após o qual será iniciado novo período aquisitivo.

§4º É isenta da incidência do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física (IRPF) a parcela recebida pelo contribuinte a título de terço adicional de férias nos termos do art. 7º, XVII, da Constituição Federal.

§5º É vedado o início das férias um dia antes de feriado, dia de repouso semanal remunerado ou dia já compensado.

§6º O empregador que cancelar, alterar ou modificar o período das férias concedidas deverá reembolsar ao empregado as despesas não restituíveis, que, comprovadamente, tenha feito para viagens ou gozo de férias.

§7º O empregado que retornar das férias gozará de garantia de emprego pelo período de sessenta dias, contado da data do retorno ao trabalho.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

No que tange ao direito de férias do trabalhador, vigora no Brasil a determinação de que os trinta dias referentes às férias sejam cumpridos em apenas um

período, salvo em casos excepcionais, quando pode haver fracionamento em dois períodos, exceto para menores de dezoito anos e maiores de 50 anos.

A proposta de fracionamento das férias em até três períodos, com dez dias cada, vai ao encontro de proposições que já foram debatidas no Congresso Federal, como o PL 7386/2006 (PLS 116/2003), de autoria do ex-senador Sérgio Zambiasi (PTB-RS), que atualmente aguarda parecer do relator na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC). O projeto prevê que a divisão em três períodos seja feita mediante acordo escrito, individual ou coletivo.

Tal medida também coaduna com prática já consolidada no serviço público e com a Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada pelo Brasil por meio do Decreto 3.197/1999.

Sugere-se que seja concedida, em caráter excepcional, férias proporcionais ao empregado contratado há, pelo menos, seis meses, devendo estas serem usufruídas em período único.

A referida emenda propõe a isenção da incidência do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física (IRPF) sobre a parcela recebida pelo trabalhador a título de terço adicional de férias, conforme estipulado pelo art. 7º, XVII, da Constituição Federal.

Buscando garantir maior segurança aos trabalhadores, pelo acréscimo dos §6º e 7º, pretende-se assegurar que o empregador arque com eventuais despesas não restituíveis do empregado em caso de cancelamento, alteração ou modificação do período de férias, devendo as despesas serem comprovadas pelo empregado. Tal prática indenização por parte do empregador já é prevista inclusive nos artigos 402 e 403 do Código Civil, a saber:

“Art. 402. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.

Art. 403. Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual.”

Ainda, também em consonância com proposições em tramitação no Congresso Nacional, propõe-se que seja garantida estabilidade de sessenta dias ao empregador que retornar de férias, a contar da data de retorno.

Certos de que tais propostas englobadas nesta emenda, resultante de valiosa contribuição da combativa Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC), trarão maior segurança aos trabalhadores e proporcionarão igualmente benefícios aos empregadores, aos quais será permitido o ajuste de necessidades de produção e atendimento da categoria conforme demanda, além de aprimoramento de gestão, contamos com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado Daniel Almeida

PCdoB/BA

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº 155 DE 2017

O art. 14 da Lei nº 6.019/1974, constante do art. 2º do PL nº 6787, de 2016, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 14. A empresa tomadora é responsável pela fiscalização mensalmente da empresa de trabalho temporário contratada quanto a comprovação do cumprimento das seguintes obrigações decorrentes do contrato:

I - pagamento de salários, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;

II - concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional;

III - concessão do vale-transporte, quando for devido;

IV - depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;

V - pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados dispensados até a data da extinção do contrato;

VI - recolhimento de obrigações previdenciárias.

VII - cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho.

§ 1º Caso não seja comprovado o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias a que se refere o *caput* deste artigo, a contratante comunicará o fato à contratada e reterá o pagamento da fatura mensal, em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada.

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º deste artigo, a contratante deve efetuar diretamente o pagamento dos salários, os recolhimentos fiscais, previdenciários e o depósito do FGTS.”

JUSTIFICAÇÃO

Dispõe o art. 14 sobre as obrigações pertinentes à empresa de trabalho temporário; atualmente, conforme previsto na Lei nº 6.019/1974, é responsabilidade da empresa de trabalho temporário a apresentação de comprovantes de regularidade junto ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. Pelo projeto é acrescentada como atribuição da empresa tomadora o fornecimento também de comprovante de regularidade em relação aos recolhimentos de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS e Negativa de Débitos junto à Receita Federal. Em caso de não apresentação destes comprovantes às empresas tomadoras ou clientes, a empresa tomadora fica sujeita a retenção dos valores devidos no contrato com a empresa de trabalho temporário.

Entretanto, entende-se que cabem outras obrigações às empresas tomadoras, que devem fiscalizar e monitorar o cumprimento das normas trabalhistas por parte da empresa de trabalho temporário tal qual o fazem com contratados diretos, visto que os empregados temporários estão igualmente sob sua responsabilidade.

Nesse sentido, a presente emenda sugere que sejam determinadas como responsabilidades da empresa tomadora a fiscalização das seguintes obrigações decorrentes do contrato de empresa de trabalho:

- Pagamento de salários, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;
- Concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional;
- Concessão do vale-transporte, quando for devido;
- Depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;
- Pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados dispensados até a data da extinção do contrato;
- Recolhimento de obrigações previdenciárias.
- Cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho.

Diante do não cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, mantém-se, agora no § 1º do art. 14, a retenção do pagamento dos serviços prestados por parte da tomadora e acrescenta-se a comunicação do

fato à empresa de trabalho terceirizado contratada, de modo que só é retornado o pagamento após sustação da inadimplência.

Entretanto, para que não aja prejuízo aos trabalhadores, visto que estes não são responsáveis pela falta de fiscalização e de cumprimento às normas trabalhistas e previdenciárias previstas no *caput* do artigo, sugere-se a determinação pelo § 2º do art. 14 de que a contratante efetue **diretamente** o pagamento dos salários, os recolhimentos fiscais, previdenciários e o depósito do FGTS aos trabalhadores temporários.

Seguros que a presente emenda, resultante de valiosa contribuição da combativa Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC), trará maior segurança aos trabalhadores sem onerar de qualquer forma empregadores, salvo os inadimplentes, além de garantir maior eficiência no cumprimento das normas trabalhistas, contamos com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão,

de março de 2017

Deputado Daniel Almeida

PCdoB/BA

EMENDA MODIFICATIVA Nº 156 DE 2017

O art. 47-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PL nº 6787, de 2016, passa a ter a seguinte redação:

“**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 **três mil reais** por empregado prejudicado, **dobrada na reincidência** em cada reincidência.”

JUSTIFICAÇÃO

O art. 47 trata sobre a multa aplicável a empregadores cujos empregados não estejam registrados conforme disposições do art. 41 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), estabelecendo valor para cada empregado não registrado.

Considerando-se a gravidade do descumprimento da legislação trabalhista que representa o não registro do empregado e aos danos subsequentes deste descumprimento para o trabalhador, sugere-se alteração no projeto, de modo que as multas das quais trata sejam dobradas na reincidência em casa reincidência, a fim de coibir tal prática e evitar que as irregularidades sejam recorrentes.

Igualmente grave, a omissão de informações ou preenchimento incompleto da Carteira de Trabalho foi acrescentada ao rol de infrações à legislação trabalhista pelo art. 47-A, por meio do PL 6787/2016. Analisando os valores de multas por infrações à legislação trabalhista, a presente emenda também propõe o aumento do valor da multa prevista no art. 47-A de mil reais para três mil reais.

O aumento busca equiparar a multa relativa ao preenchimento errôneo da Carteira de Trabalho à infração de natureza semelhante; de acordo com o art. 23, III, da Lei nº 8.036/90, que trata do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, apresentar informações dos trabalhadores beneficiários com erro ou omissões ao Cadastro Nacional do Trabalhador acarreta em multa entre dois mil reais e cinco mil reais por empregado, dobrado na reincidência.

Diante dos argumentos apresentados, resultantes de valiosa contribuição da combativa Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC), e certos de que a emenda apresentada colaborará para melhor cumprimento das normas trabalhistas, trazendo maior segurança aos trabalhadores sem onerar, de qualquer modo, os empregadores, contamos com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão,

de março de 2017

Deputado Daniel Almeida

PCdoB/BA

EMENDA ADITIVA N.º 157/17

Acrescente-se ao art. 1º do projeto o seguinte dispositivo:

“Art. 396. Para cuidar de criança, até que complete seis meses de idade, a empregada, inclusive a que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção, terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais de meia hora cada um.

Parágrafo único.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista visa a modernização da legislação trabalhista. Assim, deve ser atualizado artigo celetista que ainda dispõe sobre a proteção da maternidade e da criança de forma ultrapassada.

Com efeito, o artigo que se pretende alterar concede intervalo para que a empregada possa amamentar seu próprio filho até os seis meses de idade. São, portanto, excluídas da proteção legal as mulheres que, por inúmeros motivos, não podem amamentar, bem como as adotantes e as empregadas que obtiveram a guarda judicial para efeito de adoção.

Sabe-se que tal intervalo permite que a mãe cuide de seu filho e não deve, portanto, ser vinculado à amamentação. O direito de cuidar de filho deve ser garantido a todas as mulheres, protegendo-se, dessa forma, a criança e a família.

Contamos com o apoio de nossos ilustres Pares a fim de aprovar a presente emenda que aprimora a legislação trabalhista.

Sala da Comissão, em de de 2017.

**Deputada Federal Laura Carneiro
(PMDB-RJ)**

EMENDA Nº 158 DE 2017

Dê-se ao art. 1º do Projeto a seguinte redação, acrescentando-lhe o art. 3º, com a renumeração dos demais artigos:

Art. 1º

Art. 392.....

4º.....

III – licença especial, caso ela ou o nascituro esteja em situação de risco, mediante laudo médico comprobatório.
.....” (NR)

[...]

Art. 3º O art. 59 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido do seguinte § 2º, renumerando-se o atual parágrafo único como § 1º:

“Art. 59.....

§ 2º É devido auxílio-doença à segurada que esteja há mais de 15 (quinze) dias em licença especial prevista no inciso III do § 4º do art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a ser pago na forma do art. 72 desta Lei. (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

Muitas vezes a mulher, na gestação, passa por situação de risco de morte tanto dela quanto da criança. Nesses casos, ela se afasta da empresa e passa a receber o auxílio-doença.

Ocorre que, nessas hipóteses, a trabalhadora não recebe o seu salário integral, mas o valor correspondente ao auxílio-doença normal, que consiste em uma renda mensal correspondente a 91% (noventa e um por cento) do salário-de-benefício.

Nesse sentido, propomos a criação de uma licença especial para a trabalhadora nessa situação para os fins trabalhistas (FGTS, por exemplo) e previdenciários, sendo, nesse último caso, com o pagamento do auxílio-doença nos termos do salário-maternidade, que consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral.

Essa providência visa, assim como a licença e salário maternidade, à proteção da mulher trabalhadora e, principalmente, do nascituro.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos ilustres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA Nº 159 DE 2017

Acrescente-se ao art. 1º do projeto o seguinte artigo, a ser alterado na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392. (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

O projeto de reforma proposto pelo Governo abre uma boa oportunidade para promover o aprimoramento da legislação trabalhista, não só nos pontos propostos na iniciativa governamental, mas também em outros que precisam de atualização.

Nesse intuito, julgamos oportuna a apresentação da presente emenda a fim de estender a licença por adoção também para as empregadas que adotarem adolescentes.

Hoje, a CLT já concede a licença maternidade para as empregadas que adotam crianças, que, na definição legal, possuem até 12 anos de idade. Ocorre que as estatísticas de adoção revelam que há maior dificuldade na adoção de adolescentes, inclusive pela complexidade existente nos relacionamentos com essa faixa etária.

Assim, entendemos que a adoção de jovens entre 12 e 18 anos de idade precisa ser estimulada e propiciar o mesmo direito à licença maternidade, permitindo maior proximidade no período inicial de convivência familiar e contribuindo para reduzir as filas de adolescentes aptos à adoção.

Assim, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA Nº 160 DE 2017

Acrescente-se ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, as seguintes alterações:

“Art.1º.....

 Art. 429.....

§ 2º Os estabelecimentos de que trata o caput deste artigo ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) e egressos do trabalho infantil ou em risco de trabalho infantil nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais e dos Centros de Referência em Assistência Social (CRAS) ou dos Centros de Referência Especializado em Assistência Social (CREAS). (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal proíbe o trabalho aos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos.

Nesse sentido, são inúmeros os casos de adolescentes a partir de 14 anos de idade encontrados em situação considerada de trabalho infantil porque não são contratados como aprendizes nos termos do art. 428 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), de 2015, dão conta que naquele ano havia 652 mil adolescentes de 14 ou 15 anos de idade trabalhando. Destes, 50,4% eram empregados e trabalhadores domésticos,

9,2% trabalhavam por conta própria, 25,4% não eram remunerados e 15% trabalhavam para o próprio consumo.

Vê-se assim que grande parte desses adolescentes trabalhava de forma irregular, principalmente os que desempenhavam trabalho doméstico, a exceção dos empregados, que se presumem, eram aprendizes e os demais realizavam trabalhos em seu próprio proveito, como no caso de atividades permitidas, em regime de economia familiar.

Sugerimos dessa forma, com a presente emenda, que os adolescentes encontrados em situação de trabalho infantil (a partir dos 14 anos, sem contrato de trabalho de aprendizagem), bem como aqueles cujas famílias são cadastradas em Centros de Referência em Assistência Social (CRAS) ou em Centros de Referência Especializado em Assistência Social (CREAS) sejam encaminhados às empresas para serem contratados como aprendizes.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA SUPRESSIVA 161/17

Suprima-se o art. 611-A (caput, incisos e parágrafos) constante do art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei.

Ressalte-se, porém, que a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho prever condições mais benéficas aos trabalhadores do que o disposto na legislação. Portanto, de alguma forma, no Brasil já ocorre a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que o negociado seja mais favorável que o legislado.

Entretanto, o que propõe o PL 6.787/2016 é viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação aos treze enumerados nos incisos do artigo 611-A do art. 1º do PL, independentemente de seu conteúdo. Em outras palavras, já que o ordenamento brasileiro já prevê, incontroversamente, a prevalência do negociado sobre a lei sempre que a negociação significar a criação de novo benefício ou a ampliação de benefício já previsto em lei, conclui-se que o único propósito do PL 6.787/2016 é permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial.

Nesse sentido, a proposta do governo no PL 6787/2016 de fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, para permitir a fixação de condições de trabalho e remuneração inferiores às asseguradas por lei, sem realizar previamente uma ampla reforma sindical, significará enorme incentivo ao avanço da corrupção nas relações coletivas de trabalho, inclusive à “compra” de acordos e convenções, particularmente nos setores econômicos em que não se fazem presentes sindicatos sérios e representativos.

Pelo exposto, propomos a exclusão do artigo 611-A (incluído no art. 1º do PL 6.787/2016).

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado DANIEL ALMEIDA

PCdoB/BA

EMENDA Nº 162 2017

Dê-se ao §1º do artigo 47 do Projeto de Lei 6.787 de 2016 a redação seguinte:

“Art.47.....

§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, empresa de pequeno porte e cooperativa que, tenha auferido, no ano calendário anterior, receita bruta até o limite definido no [inciso II do caput do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.](#)”

JUSTIFICAÇÃO

As cooperativas brasileiras cada vez mais demonstram sua importância para a inclusão social e desenvolvimento econômico das regiões nas quais estão inseridas. Hoje, milhões de brasileiros estão envolvidos no cooperativismo. Nesse modelo societário as decisões são tomadas coletivamente e os resultados obtidos são distribuídos de forma justa e igualitária, na proporção da participação de cada membro, estimulando o empreendedorismo e a geração de emprego e renda.

A importância do setor para economia pode ser comprovada em números. Segundo dados da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), o país possui 6.751 cooperativas com 13,2 milhões de associados, gerando mais de 370 mil empregos diretos. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), referentes ao último Censo Agropecuário, demonstram que o modelo cooperativista representa aproximadamente 48% do total da produção de alimentos do país.

Assim como os demais modelos empresariais, as cooperativas possuem porte e receitas distintas. Com o objetivo de resguardar as cooperativas de pequeno porte, levando em consideração a mesma linha aplicada pelo Poder Executivo na elaboração do Projeto de Lei 6.787/2016, solicitamos a inclusão das cooperativas no parágrafo primeiro do artigo 47, levando em consideração os limites determinados pela Lei Complementar 123 de 2006

(inciso II, do artigo 3º), que versa sobre a receita bruta, para ser considerada micro e pequena empresa. Cabe ressaltar, que o referido inciso tem sido aplicado as cooperativas, nos termos do artigo 34 da Lei nº 11.488/2007.

Por fim, o intuito da referida inclusão é proporcionar, diante do atual contexto econômico, o mesmo tratamento concedido aos modelos empresariais de pequeno porte às cooperativas de menor porte, atendendo aos comandos constitucionais dispostos no art. 5º, incisos XVIII e art. 174, §2º, que determinam ser papel do Estado, como agente normativo e regulador da atividade econômica, o apoio e estímulo ao cooperativismo.

Sala da Comissão, em 15 de março de 2017.

Evair Vieira de Melo

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 163/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 614 -

...

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 4 (quatro) anos.

§ 4º As cláusulas convencionais não integrarão o contrato de trabalho e terão vigência pelo período que durar a Convenção ou o Acordo firmado.

JUSTIFICAÇÃO

O Tribunal Superior do Trabalho – TST tinha o entendimento de que a eficácia das cláusulas ajustadas em acordos e convenções coletivas estaria condicionada ao prazo de vigência do instrumento coletivo. Era o que disciplinava a redação da Súmula 277 daquele Tribunal que previa que “as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção coletiva ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho”.

Todavia o Tribunal modificou esse entendimento e, agora, a Súmula 277 encontra-se assim redigida:

“As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

O atual entendimento do Tribunal adotou o princípio conhecido como Teoria da Ultratividade, segundo o qual a norma coletiva tem a sua eficácia estendida mesmo após o término do seu prazo de vigência, vigorando até que nova norma venha a modificá-la.

Uma das principais vantagens que vemos na negociação coletiva é exatamente a possibilidade de se ajustar o contrato de trabalho às condições de momento da economia. A nosso ver, o posicionamento adotado pelo TST inviabiliza essa vantagem, uma vez que inibe a iniciativa dos empregadores na busca por melhores condições de trabalho, diante da perspectiva de que essas condições sejam incorporadas indefinidamente ao contrato de trabalho. Desse modo, o que poderia ser considerado um avanço para os empregados, pode se transformar em um instrumento que impedirá a celebração de novas normas mais favoráveis.

Embora reconheçamos que a iniciativa do TST possa visar ao estímulo ao uso da negociação coletiva, visto que a revogação de um acordo ou de uma convenção coletiva dependerá da celebração de um novo instrumento, acreditamos que tal iniciativa não possui suporte legal, uma vez que o § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT estabelece um prazo máximo de dois anos de vigência para as convenções e acordos coletivos, o que implica dizer que as normas teriam prazo de início e de fim específicos.

Nesse contexto, estamos propondo a inclusão de um novo parágrafo ao art. 614 da CLT para deixar previsto expressamente que as cláusulas oriundas de negociação coletiva não integrarão o contrato de trabalho permanentemente, salvo pelo período que durar a convenção ou o acordo coletivo. Além disso, estamos ampliando o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções de dois para quatro anos, permitindo-se que as cláusulas que sejam favoráveis aos empregados possam vigorar por mais tempo.

Sala das Sessões, ...

Dep. Magda Mofatto
PR/GO

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 164/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 482 -

...

m – perda da habilidade para o exercício da profissão.

JUSTIFICAÇÃO

No caso, se a pessoa perdeu a sua habilitação profissional, implica dizer que perdeu a condição para exercer a profissão já que esse é um requisito imprescindível para o seu exercício. Por isso acrescentamos ao art. 482 uma nova hipótese que justifica a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Sala das Sessões, ...

Dep. Magda Mofatto
PR/GO

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 165/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 477 -

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, poderá ser submetido à homologação com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, levado à homologação na forma do parágrafo 1º, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao

empregado e discriminado o seu valor sendo válida a quitação total e irrevogável das verbas rescisórias.

JUSTIFICAÇÃO

O § 1º do art. 477 sujeita a validade da rescisão contratual do empregado que tenha mais de um ano de serviço à assistência por parte do respectivo sindicato ou da autoridade competente do Ministério do Trabalho.

Estamos tornando essa assistência facultativa, uma vez que, atualmente, as partes integrantes de uma relação de emprego estão mais ciosas de seus direitos, sendo dispensável, na maioria dos casos, essa assistência. Na mesma linha de raciocínio, a especificação das parcelas homologadas referida no § 2º estará restrita apenas aos casos livremente submetidos à homologação.

A validade da quitação das verbas rescisórias se impõe como forma de dará segurança jurídica às partes, o que dá sentido a existência do ato de homologação que não teria porque ser exigido se nada valer a quitação como ocorre nos dias de hoje.

Sala das Sessões, ...

Dep. Magda Mofatto
PR/GO

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 166/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 457

...

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, o vale refeição pago em dinheiro, assim como as diárias para viagem.

JUSTIFICAÇÃO

O pagamento do vale-refeição para os empregados é uma conquista adquirida ao longo dos anos, mas que poderia ser muito mais efetiva se não fosse o entendimento de que o seu fornecimento por força de contrato de trabalho lhe confere natureza salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos.

Tendo em vista os altos custos suportados pelas empresas quando do fornecimento espontâneo e voluntário do vale-refeição, algumas categorias incluíram esse benefício em seus acordos e contratos coletivos prevendo-o como parcela de natureza indenizatória, o que a eximiria de repercutir nas demais parcelas salariais. Objetivavam, com isso, incentivar a concessão do benefício pelos empregadores.

Ocorre que alguns tribunais trabalhistas têm manifestado o entendimento de que as cláusulas normativas admitindo a concessão do vale refeição não têm o condão de transmutar a natureza jurídica dessa parcela, visto que o caráter indenizatório estaria relacionado à filiação ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Esse o motivo pelo qual estamos fazendo constar do § 2º do art. 457 que o vale-refeição pago em dinheiro não integra o salário, redundando na melhora nutricional da alimentação do trabalhador, mormente aqueles de baixa renda.

A modificação também pleiteia que as diárias deixem de integrar o salário, independentemente de excederem ou não cinquenta por cento do salário do empregado. Ainda que a intenção do legislador fosse a de evitar a fraude, o fato é que muitas despesas de viagens ultrapassam, em muito, a metade do salário do empregado, onerando os encargos trabalhistas suportados pelo empregador.

Sala das Sessões, ...

Dep. Magda Mofatto
PR/GO

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 167/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 391-A.

Parágrafo único – para garantia da estabilidade prevista no caput do artigo a empregada gestante deverá informar o estado gravídico em até 30 (trinta) dias a contar da sua dispensa.

JUSTIFICAÇÃO

A intenção com o acréscimo do parágrafo único é o de conferir maior razoabilidade ao caput do art. 391-A, definindo um prazo razoável para que a empregada gestante comunique o seu estado gravídico. Garante-se, dessa forma, o direito da gestante, mas sem prolongar a indefinição do empregador quanto à manutenção do vínculo de emprego com a empregada.

Sala das Sessões, ...

Dep. Magda Mofatto
PR/GO

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 168/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º - As férias poderão ser concedidas em até 03 (três) períodos, sendo objeto de negociação entre empregado e o empregador. ”

§ 2º - Revogado.

JUSTIFICAÇÃO

Segundo o art. 134 da CLT, o período de férias somente pode ser fracionado “em casos excepcionais” e, ainda assim, apenas em dois períodos, sendo que um

deles não poderá ser inferior a dez dias. Também é vedado o fracionamento das férias dos menores de dezoito e dos maiores de cinquenta anos de idade.

Todavia são inúmeros os motivos que justificam o fracionamento de férias em benefício tanto dos empregados quanto dos empregadores. Os empregados, por exemplo, poderão programar melhor o seu período de férias, fazendo com que coincidam com a época de baixa temporada ou as férias escolares dos filhos, enquanto os empregadores podem fazer uma melhor gestão de seus recursos humanos.

Observe-se que alguns sindicatos têm negociado o fracionamento das férias por instrumento coletivo, mas, mesmo nesses casos, algumas decisões proferidas pelos tribunais do trabalho estão declarando nulas essas cláusulas por contrariarem texto formal de lei, determinando, em consequência, o pagamento em dobro das férias.

Além disso, não se justifica, a nosso ver, um tratamento diferenciado aos menores de dezoito e aos maiores de cinquenta anos de idade nesse caso, pois a medida também lhes será favorável, pelo que se pede a revogação do §2º do art. 134.

Nesse contexto, por se tratar de tema de interesse de ambas as partes da relação de emprego e tendo em vista algumas decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas que exigem previsão legal, estamos propondo que as partes possam acordar o parcelamento das férias.

Sala das Sessões, ...

Dep. Magda Mofatto
PR/GO

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 169/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 71 -

....

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido integral ou em parte pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período suprimido correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração.”

JUSTIFICAÇÃO

O § 4º do art. 71, de forma muito acertada, foi acrescido para estabelecer que o empregado terá direito a uma remuneração de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração, quando não for observada a exigência do intervalo obrigatório para repouso e alimentação.

O nosso objetivo é o de harmonizar o texto com a possibilidade de redução do tempo para alimentação e repouso, prevendo que a remuneração extra somente será feita em relação ao período suprimido correspondente.

Sala das Sessões, ...

Dep. Magda Mofatto
PR/GO

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 170/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 61 -

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos emendando o presente projeto.

Quanto ao §1º do art. 61, tal dispositivo configura mera burocracia que pode ser suprimida sem maiores consequências, pois, se o excesso de jornada previsto neste artigo for injustificável, a Inspeção do Trabalho poderá autuar a empresa infratora ou o empregado poderá recorrer à Justiça do Trabalho independentemente de comunicação à autoridade competente.

Sala das Sessões, ...

Dep. Magda Mofatto
PR/GO

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 171/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 59 -

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira 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.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos apresentando o presente projeto.

O caput do art. 59 permite que a jornada normal de trabalho seja acrescida de duas horas suplementares mediante acordo escrito entre o empregado e o empregador, além da previsão em contrato coletivo de trabalho.

Assim, parece-nos um contrassenso que a dispensa do pagamento dessas horas extras em face da compensação de jornada em dia diverso não possa, também, ser acordada diretamente entre as partes, ficando condicionada apenas à negociação coletiva.

Nesse contexto, propõe-se uma nova redação para o § 2º do art. 59 para que, além dos instrumentos coletivos de trabalho, também o acordo individual permita a compensação da jornada.

Sala das Sessões, ...

Dep. Magda Mofatto
PR/GO

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 172/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 468 exige o mútuo consentimento para a alteração contratual, mas devemos partir do pressuposto de que o conceito de hipossuficiência não é mais, nos dias de hoje, absoluto, o que nos leva a propor a exclusão da parte do artigo relativa aos prejuízos ao empregado.

Verificamos que, muitas vezes, o empregado deseja alterar cláusulas do seu contrato individual de trabalho para atender a um interesse seu, como, por exemplo, reduzir a sua jornada para poder frequentar a faculdade.

Ademais, sempre será permitido ao empregado socorrer-se de sua entidade sindical representativa em momentos como esse, buscando opinião sobre se a mudança pretendida lhe traz algum risco subjacente.

Sala das Sessões, ...

Dep. Magda Mofatto
PR/GO

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 173/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Artigo 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida previamente à Comissão de Conciliação Prévia, antes do ajuizamento de eventual ação trabalhista se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

JUSTIFICAÇÃO

A dinâmica da atividade econômica atual tem levado as empresas a estabelecerem novas relações de trabalho, principalmente em decorrência dos avanços tecnológicos e da globalização. Assim, muitos dispositivos estabelecidos na CLT, nos dias de hoje, em vez de proteger o trabalhador, têm contribuído para eliminar postos de trabalho.

Propõe-se a submissão anterior das demandas trabalhistas à Comissão de Conciliação Prévia, nos termos da lei. É imperiosa a obrigação de as demandas trabalhistas se submeterem aos controles extrajudiciais de composição entre as partes antes de serem levadas ao poder Judiciário.

É indiscutível o fato de que as demandas perante a Justiça do trabalho vêm aumentando excessivamente. As varas trabalhistas encontram-se sobrecarregadas de processos e o número de juízes do trabalho e servidores não tem aumentado na mesma proporção. Isso ocasiona a demora da solução jurisdicional dos conflitos individuais trabalhistas que poderiam ser resolvidos de forma bastante célere.

As Comissões são órgãos simples que não necessitam de grande infraestrutura e podem solucionar os litígios individuais trabalhistas no ambiente mais próximo possível daquele em que ocorreu a prestação de serviços.

Sala das Sessões, ...

Dep. Magda Mofatto
PR/GO

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 174/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 790.....

...

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos

tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal.

§ 4º - Para aqueles que ganham mais que o dobro do salário mínimo o pedido de justiça gratuita somente será concedido se comprovada a situação de impossibilidade, quando houver impugnação da outra parte.

JUSTIFICAÇÃO

A parte final do § 3º do art. 790 permite a concessão do benefício da justiça gratuita aos que percebam salário igual ou acima do dobro do salário mínimo mediante declaração de que não têm condições de pagar as custas processuais sem prejudicar o próprio sustento ou de sua família. Essa declaração decorre da Lei nº 7.115, de 29 de agosto de 1983, que dispõe sobre a prova documental, segundo a qual “a declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira” (art. 1º). A lei exige, ainda, que da declaração deve constar expressamente a responsabilidade do declarante (art. 3º) o qual, se ela for comprovadamente falsa, estará sujeito “às sanções civis, administrativas e criminais previstas na legislação aplicável” (art. 2º).

Sabemos que o Código de Processo Civil é aplicado subsidiariamente à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. No entanto entendemos que se mostra adequada a inclusão da possibilidade de impugnação da declaração de pobreza, com o consequente pagamento das despesas processuais, além do pagamento de multa, se ficar comprovada a má-fé do requerente, na própria CLT, como forma de desestimular tentativas de burla à legislação.

Sala das Sessões, ...

Dep. Magda Mofatto
PR/GO

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 175/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“ Art. 790-B.....

§1º. Sendo o reclamante sucumbente no objeto da perícia e beneficiário de Justiça Gratuita os honorários periciais deverão ser pagos pelo Tribunal Regional do Trabalho a que a Vara do Trabalho estiver vinculado.

§2º. Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da Justiça Gratuita, ou isenção do pagamento dos honorários periciais, o Sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto propõe a inclusão de dois parágrafos ao art. 790-B da CLT.

O § 1º estabelece que, quando o sucumbente for beneficiário da justiça gratuita, os eventuais honorários periciais deverão ser pagos pelo Tribunal Regional do Trabalho ao qual esteja vinculada a Vara do Trabalho que prolatou a decisão.

Quanto a esse tema, vigora a Súmula nº 457 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que prevê que “a União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução n.º 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT”.

Para o cumprimento dessa determinação, o art. 1º da citada Resolução nº 66, de 2010, dispõe que “os Tribunais Regionais do Trabalho deverão destinar recursos orçamentários para (...) o pagamento de honorários periciais, sempre que à parte sucumbente na pretensão for concedido o benefício da justiça gratuita”.

A redação que se pretende incluir na CLT com o § 1º, portanto, já é aplicada pelo Judiciário Trabalhista.

Ocorre que essa determinação se dá no âmbito de uma mera resolução. Queremos com o presente projeto alçar o dispositivo ao nível de legislação ordinária para lhe dar maior eficácia.

O § 2º, por sua vez, pretende imputar ao sindicato que intervier na ação como representante do reclamante que não seja beneficiário da justiça gratuita, a responsabilidade solidária pelo pagamento dos honorários periciais na sucumbência.

A CLT já prevê a responsabilidade solidária do sindicato pelo pagamento das custas processuais nessa situação (§ 1º do art. 790). Ocorre que os gastos com o pagamento de honorários periciais, embora tenham natureza de despesas processuais, não compõem as custas do processo. Assim, a sugestão apenas dará tratamento igual às situações descritas.

Sala das Sessões, ...

Dep. Magda Mofatto
PR/GO

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 176/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 844 - O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia e presumir-se-ão verdadeiras as alegações de fato formuladas pelo autor.

§1º Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

§2º A reapresentação de reclamação objeto de arquivamento somente poderá ser efetuada uma única vez, mediante a comprovação de recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada. (NR).

JUSTIFICAÇÃO

Acrescenta-se um §2º ao art. 844 para dispor que a reclamação arquivada somente poderá ser reapresentada uma única vez e desde que haja a comprovação

de recolhimentos das custas processuais relativas à reclamação anteriormente arquivada.

O objetivo é não apenas o reclamado pela negligência demonstrada pelo reclamante, permitindo-se que a reclamação seja reapresentada indefinidamente. Ressalte-se que o art. 732 já pune o reclamante que deu causa por duas vezes ao arquivamento da reclamação com a suspensão do seu direito de reclamar por seis meses.

A partir de agora, em vez de suspensão do direito de reclamar por seis meses, o reclamante estará impedido de reapresentá-la uma terceira vez.

Essa linha de ação já é adotada no novo Código de Processo Civil quando estabelece que “se o autor der causa, por 3 (três) vezes, a sentença fundada em abandono da causa, não poderá propor nova ação contra o réu com o mesmo objeto” (§ 3º do art. 486).

Além disso, para que a reclamação seja reapresentada, o reclamante terá que comprovar o recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada. Esse dispositivo igualmente já consta do novo CPC (§ 2º do art. 486).

Sala das Sessões, ...

Dep. Magda Mofatto
PR/GO

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 177/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 844 –A. A revelia não produz o efeito mencionado no art. 844 se:

- I – havendo pluralidade de réus, algum contestar a ação;
- II – as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com provas constante dos autos.

JUSTIFICAÇÃO

O assunto que se pretende inserir na CLT por intermédio do art. 844-A já está contemplado no novo CPC, mas a nossa intenção é a de reforçar a sua aplicação no processo trabalhista.

Sala das Sessões, ...

Dep. Magda Mofatto
PR/GO

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 178/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“ Art. 883

Parágrafo único – A penhora em se tratando de execuções provisórias obedecerá a ordem de preferência prevista no artigo 835 incisos II a XIII do CPC, vedada a penhora “on line” dos ativos financeiros.”

JUSTIFICAÇÃO

É fato notório os muitos problemas que surgiram após o convênio firmado entre o Poder Judiciário e o sistema bancário que possibilitou o bloqueio de valores diretamente da conta bancária de devedores sem o prévio conhecimento deste.

A prática vem demonstrando inúmeros erros e irregularidades nestes bloqueios resultando em enormes prejuízos aos empregadores, muitas vezes irreparáveis, pois não há a possibilidade de manifestação prévia do devedor para que este demonstre a origem dos valores em sua conta bancária. Há casos onde se verifica que o valor bloqueado acaba por impossibilitar a ao empregador o cumprimento de folha de pagamento de sua empresa, tendo reflexo direto nos seus empregados, gerando outros prejuízos indiretos.

Há que se verificar a existência da verossimilhança, *fumus boni iuris* e *periculum in mora*, demonstrando-se o real risco do devedor se tornar insolvente.

Ocorre que esses preceitos nunca são observados, de modo que são realizados bloqueios eivados de irregularidades e até ilegalidades.

É comum a falta de observância aos preceitos legais da impenhorabilidade para o bloqueio de contas, além do que geralmente os valores bloqueados, muitas vezes, excedem, em muito, o valor da execução.

Sala das Sessões, ...

Dep. Magda Mofatto
PR/GO

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 179/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 899 -

...

§ 4º - o depósito de que trata os parágrafos 1º e 2º far-se-a em conta vinculada ao juízo e será corrigido na mesma forma aplicada aos débitos trabalhistas.

§ 5º - revogado.

JUSTIFICAÇÃO

Sugere a alteração do § 4º para que o depósito recursal seja depositado em uma conta vinculada ao juízo, aplicando-se lhe o mesmo índice de atualização dos débitos trabalhistas. Hoje a CLT prevê que o depósito seja feito na conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS em nome do empregado.

Com essa mudança do § 4º, propõe-se a revogação do § 5º do mesmo artigo, o qual se refere ao depósito de empregado que ainda não tenha conta em seu nome, que também é feito no FGTS.

A questão que envolve a presente sugestão é o fato de que, atualmente, temos índices de atualização distintos para corrigir o crédito devido ao empregado e

o depósito recursal. Com efeito, o valor da condenação é corrigido levando-se em conta o Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) mais juros de 1% ao mês.

Já o depósito recursal, por sua vez, é corrigido nos moldes do FGTS, ou seja, Taxa Referencial mais juros de 3% ao ano. Com isso, temos que o valor da condenação sofrerá uma correção muito superior ao depósito recursal.

A nossa sugestão é no sentido de que a correção aplicada ao crédito devido ao empregado seja a mesma aplicada ao depósito recursal.

Essa medida não trará qualquer prejuízo ao empregado, visto que o valor de correção do crédito não sofrerá mudança. Por outro lado, trará um impacto financeiro favorável ao empregador, que tem que custear a diferença entre o valor do depósito recursal e a condenação, caso o seu recurso não seja provido. É, portanto, uma questão de justiça que as verbas sejam objeto de correção idêntica, para que dessa forma uma das partes demandantes não venha a ser privilegiada em relação à outra.

Sala das Sessões, ...

Dep. Magda Mofatto
PR/GO

EMENDA SUPRESSIVA AO PROJETO DE LEI n.6.787/2016 – 180/17

Suprimir o parágrafo 2º, do artigo 634 do Projeto em epígrafe

“Art.634 (...)

§ 2º. Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo.”

JUSTIFICAÇÃO

Não há nenhuma razão para indexar os valores das multas administrativas pelo IPCA do IBGE, haja vista que tal índice de inflação verifica as variações dos custos com gastos de pessoas que ganham de um a quarenta salários mínimos nas regiões metropolitanas de Belém/PA, Belo Horizonte/MG,

Curitiba/PR, Fortaleza/CE, Porto Alegre/RS, Recife/PE, Rio de Janeiro/RJ, Salvador/BA, São Paulo, Goiânia/GO e Distrito Federal/DF.

Portanto, não se presta a ser utilizado como índice de correção de multas administrativas.

Sala das Sessões, ...

Dep. Magda Mofatto
PR/GO

EMENDA MODIFICATIVA AO PROJETO DE LEI N.º 6.787, de 2016 – 181/17

Dê-se ao art. 47 da Consolidação das Leis do Trabalho –CLT, alterado pelo artigo 1º do projeto a seguinte redação:

“Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 ficará sujeito a multa no valor correspondente a 1 (um) salário mínimo, acrescido de igual valor em cada reincidência, onde não foi apresentada defesa administrativa ou ajuizada ação anulatória do Auto de Infração.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o *caput*, o valor final da multa aplicada será de, no máximo, meio salário mínimo por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A multa prevista no *caput* será revertida integralmente em favor dos empregados não registrados no valor correspondente ao salário contratado”. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Sabemos que a burocracia envolvida na contratação de um funcionário não é algo simples. Nem sempre é possível iniciar a relação trabalhista com todos os documentos em ordem, seja por problemas operacionais na empresa, seja por falta da apresentação de documentos por parte do contratado.

A multa de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) por empregado não registrado originariamente proposta é extremamente onerosa. A média salarial do empregado brasileiro, em janeiro de 2017, é de R\$ 2.227,50 (dois mil duzentos e vinte e sete reais e cinquenta centavos), segundo dados da Pesquisa Mensal de Emprego elaborada pelo IBGE.

O principal prejudicado pela falta de anotação na carteira é o empregado. Neste sentido, entendemos que a multa deve ser revertida em favor dele e não do Estado.

Também afastar o critério para dupla visita, nos casos de autuação por ausência de registro é violar o disposto no artigo 627 da CLT, dispositivo regulamentado em diplomas legais e normas regulamentadoras, como o Regulamento de Inspeção do Trabalho.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Dep. Magda Mofatto
PR/GO

EMENDA MODIFICATIVA AO PROJETO DE LEI n.6.787/2016 – 182/17

Dê-se ao artigo 2º do Projeto em epígrafe, que altera a redação do Art.2º, da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, a redação seguinte:

Art.2º – Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços, podendo ocorrer tanto nas atividades meio ou fim da tomadora.

JUSTIFICAÇÃO

O discurso do Governo Federal na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de se permitir a terceirização tanto na atividade meio quanto na atividade fim da empresa.

A proposta de alteração da Lei do Trabalho Temporário (Lei 6.019/74) somente se justifica se autorizar expressamente essa modalidade de

contratação a termo tato na atividade meio quanto na atividade fim da tomadora, caso contrário não há necessidade e nem justificativa para que a referida Lei venha a ser alterada no bojo de uma reforma trabalhista.

Sala das Sessões.....

Dep. Magda Mofatto
PR/GO

EMENDA MODIFICATIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 183/17

Dê-se ao artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte, suprimindo-se os incisos.

Art. 611-A A Convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerá sobre as disposições previstas em lei.

JUSTIFICAÇÃO

O Discurso do Governo na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de dar prevalência ao negociado sobre o legislado.

Todavia a redação da proposta encaminhada ao Congresso Nacional não diz isso, deixando margem a dúvidas no futuro e ensejo a litígios que devem ser evitados.

Além disso, a negociação ou acordo coletivo não deve ser limitada aos temas indicados no projeto, mas sim deixada ao talante das entidades sindicais representativas de trabalhadores e empregadores.

A emenda visa deixar claro ser intenção do legislador prestigiar a negociação, dando segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação.

Sala das Sessões, ...

Dep. Magda Mofatto
PR/GO

EMENDA SUPRESSIVA – 184/17

Suprima-se a alteração proposta para o art. 10 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, constante no art. 2º do PL 6.787/2016.

JUSTIFICAÇÃO

O Art. 2º do PL 6.787/2016 trata da modificação da Lei nº 6.019/1974, que trata do contrato de trabalho temporário. A alteração feita no art. 10 da mencionada lei dispõe que o contrato de trabalho referente a um mesmo empregado possa ter duração de até 120 dias, prorrogável por igual período, ou seja, o contrato passa a ter a duração máxima de 8 meses.

A alteração na lei 6.019/1974 objetiva permitir que empregadores possam aumentar o número de postos de trabalho temporário em suas empresa. Não é outra razão senão substituir trabalhadores efetivos por trabalhadores temporários, com direitos trabalhistas reduzidos. Para tanto, são observados alguns problemas na redação proposta:

a) Transferência dos riscos da atividade econômica: a ocorrência da alteração sazonal faz parte do risco do negócio e admiti-la como justificativa para a contratação de trabalhador temporário é transferir o ônus do empreendimento para o trabalhador, tendo em vista que se trata de contrato de trabalho que prevê patamar de proteção inferior ao contrato por prazo indeterminado. Além disso, haverá dificuldade em se conceituar sazonalidade para a caracterização do contrato temporário, o que irá gerar insegurança jurídica.

b) Alteração do prazo de 90 dias para 120 dias : Aparentemente, o projeto pretende alterar apenas 30 dias a mais no prazo do contrato de trabalho temporário. No entanto, esse prazo de 4 meses pode ser renovado por mais 4 meses, o que permitiria um contrato de trabalho de 8 meses (dois terços de um ano), o que é extremamente prejudicial aos trabalhadores efetivos da empresa, uma vez que a opção dos empregadores será por esse tipo de empregado, em razão dos custos. Essa situação é uma das mais graves por precarizar as relações de trabalho no Brasil.

Por essa razão, a presente emenda pretende suprimir os dispositivos relativos ao aumento do prazo do contrato de trabalho temporário.

Sala da Comissão, 3 de março de 2017.

**Deputada Jô Moraes
PCdoB/MG**

EMENDA MODIFICATIVA Nº 185 DE 2017

O art. 523-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PL nº 6787, de 2016, passa a ter a seguinte redação:

“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 no local de trabalho da empresa ou da filial quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição;

II - a eleição deverá ser convocada **pelo sindicato profissional representativo da categoria** por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado **daquele local de trabalho**, 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;

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa **do representante a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até um ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação;** e

§ 1º São competências do representante dos trabalhadores no local de trabalho:

I – apresentar ao empregador todas as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação desta Consolidação, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social, saúde e segurança; e

II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, **observando as prerrogativas exclusivas do sindicato conforme disciplinado nos incisos III e IV da Constituição Federal e do art. 513 desta Consolidação.**

§ 2º São prerrogativas do representante dos trabalhadores junto à empresa:

I - direito de informação, no qual o empregador deve apresentar informações a respeito do desempenho empresarial aos trabalhadores;

II - direito de consulta, em que há previsão dos trabalhadores serem consultados a respeito de determinadas matérias;

III- direito de controle, no qual há fiscalização do representante em face de decisões empresariais e acompanhamento da observância dos instrumentos coletivos de trabalho (NR).

JUSTIFICAÇÃO

O Projeto de Lei 6.797/2016 regulamenta o art. 11 da Constituição e dispõe sobre a forma como será feita a eleição, a qual deverá ser convocada por edital com antecedência mínima de 15 dias. Para tanto, o edital deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição da candidatura, que será independente de filiação sindical. Será eleito o candidato mais votado por meio do voto secreto e terá mandato de 2 anos, permitida uma reeleição. É vedada a dispensa arbitrária desde o registro da candidatura até seis meses após o final do mandato.

A princípio, o dispositivo parece meritório nesse sentido, no entanto, a proposta apresentada é insuficiente e gera dúvidas a respeito da sua execução no dia a dia. Isso porque, da leitura do conteúdo da proposição, percebe-se que nem o mais reduzido grau de representação e de participação dos trabalhadores no local de trabalho foi assegurado. Há previsão apenas do direito de participação nas negociações coletivas (cuja atribuição para celebração é da entidade sindical e não do representante eleito), e do dever de atuar na conciliação dos conflitos trabalhistas, com enfoque no pagamento de salário e verbas rescisórias.

Pelo conteúdo lacônico do texto do projeto de lei, resta reduzido o papel que o representante dos trabalhadores no local de trabalho pode ter na negociação coletiva, uma vez que não detém poderes para firmar acordo ou convenção coletiva. De igual modo, a proposição não trata da forma pela qual o representante poderá participar, como o direito a voz, o direito a voto, direito a apresentação de propostas, dentre outras possibilidades.

De igual modo, no que tange à promoção da conciliação dos conflitos trabalhistas, não há garantia de qualquer instrumento para que o representante possa desenvolver, de forma adequada, a sua atribuição. Isso porque a proposição não dispõe sobre a garantia de acesso à informação, para que o representante tenha condições de promover o entendimento entre o empregado e o empregador de forma efetiva e que, concretamente, possa reduzir a judicialização do conflito.

Nesse sentido, a presente emenda objetiva detalhar os pontos confusos do texto do PL 6.787/2016, bem como dotar o representante escolhido do mínimo de prerrogativas necessárias para o exercício de seu mister. De igual modo, o texto da emenda evita o conflito entre o representante e o sindicato da categoria, a fim de que os trabalhadores sejam prejudicados.

Diante do exposto, peço aos nobres pares o apoio para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões,

Deputada Jô Moraes
PCdoB/MG

EMENDA MODIFICATIVA Nº 186 DE 2017

Altere-se o *caput* do art. 611-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, que passa a ter a seguinte redação:

“Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei, **desde que não contrariem as normas de ordem constitucional e as de higiene, saúde e segurança do trabalho e fundada na valorização do trabalho humano**, quando dispuser sobre:

I - acordo quanto ao cumprimento da jornada de trabalho, desde que não ultrapasse dez horas, e a carga horária semanal limitada a **quarenta e quatro horas**;

II - plano de cargos e salários;

IV - banco de horas, desde que seja garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento, e o excesso de horas em um dia for compensado diretamente pela correspondente diminuição em outro dia.

V - trabalho remoto;

VI - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, **garantido o piso salarial da categoria**; e

§ 1º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de normas constitucional e de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei.

Ressalte-se, porém, que a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho prever condições mais benéficas aos trabalhadores do que o disposto na legislação. Portanto, de alguma forma, no Brasil já ocorre a prevalência do negociado sobre o legislado., desde que o negociado seja mais favorável que o legislado.

Entretanto, o que propõe o PL em análise é viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação aos treze itens presentes nos incisos do artigo 611-A da CLT, independentemente de seu conteúdo. Em outras palavras, já que o ordenamento brasileiro já prevê, incontroversamente, a prevalência do negociado sobre a lei sempre que a negociação significar a criação de novo benefício ou a ampliação de benefício já previsto em lei, conclui-se que o único propósito do PL 6.787/2016 é permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial.

É temerária qualquer proposta de fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, para permitir a fixação de condições de trabalho e remuneração inferiores às asseguradas por lei, sem realizar previamente uma ampla reforma sindical, pois isso significará enorme incentivo ao avanço da corrupção nas relações coletivas de trabalho, inclusive à “compra” de acordos e convenções, particularmente nos setores econômicos em que não se fazem presentes sindicatos sérios e representativos.

Sala das Sessões,

Deputada Jô Moraes
PCdoB/MG

EMENDA SUPRESSIVA 187/17

Suprima-se o art. 523-A (caput e parágrafos) constante do art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto de lei acrescenta o art. 523-A à CLT com o propósito de regulamentar o art. 11 da Constituição e, assim, dispor sobre a forma como será feita a eleição, a qual deverá ser convocada por edital com antecedência mínima de 15 dias. Para tanto, o edital deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição da candidatura, que será independente de filiação sindical. Será eleito o candidato mais votado por meio do voto secreto e terá mandato de 2 anos, permitida uma reeleição. É vedada a dispensa arbitrária desde o registro da candidatura até seis meses após o final do mandato.

Ressalte-se que o art. 11 da Constituição Federal é uma norma auto-aplicável, pois ela não faz referência à necessidade de a lei regular a representação dos trabalhadores nas empresas. Ao contrário de outros comandos constitucionais, o art. 11 da Lei Magna não dispõe que a representação dos trabalhadores nas empresas será feita "na forma da lei". Entretanto, apesar de ser norma constitucional de eficácia plena, necessita ser complementada para regular a duração do mandato, a estabilidade do representante, as condições do exercício da representação, o número de representantes em empresas que tenham muitos empregados, a possibilidade de reeleição, quem deve convocar a eleição, dentre outras questões práticas.

No entanto, a alteração proposta pelo projeto de lei 6.787/2016 é insuficiente e gera dúvidas a respeito da sua execução no dia a dia. Isso porque, da leitura do conteúdo da proposição, percebe-se que nem o mais reduzido grau de representação e de participação dos trabalhadores no local de trabalho foi assegurado. Há previsão apenas do direito de participação nas negociações coletivas (cujas atribuições para celebração é da entidade sindical e não do representante eleito), e do dever de atuar na conciliação dos conflitos trabalhistas, com enfoque no pagamento de salário e verbas rescisórias.

Ademais, a proposição não trata da forma pela qual o representante poderá participar, como o direito a voz, o direito a voto, direito a apresentação de propostas, dentre outras possibilidades.

De igual modo, no que tange à promoção da conciliação dos conflitos trabalhistas, não há garantia de qualquer instrumento para que o representante possa desenvolver, de forma adequada, a sua atribuição. Isso porque a proposição não dispõe sobre a garantia de acesso à informação, para que o representante tenha condições de promover o entendimento entre o empregado e o empregador de forma efetiva e que, concretamente, possa reduzir a judicialização do conflito.

Por isso, se a intenção do governo fosse o de fortalecer a representação dos trabalhadores, conforme tenta evidenciar na justificação do projeto, tal intenção se tornaria inócua, pois o conteúdo do projeto não assegura ao representante um conjunto mínimo de direitos para que o seu papel seja desempenhado de forma efetiva no âmbito da empresa.

Vê-se, portanto, que a intenção da proposição é o enfraquecimento das entidades sindicais, a começar pelo fato de que o representante eleito não precisa ser sindicalizado. Por isso, historicamente, sindicatos não têm manifestado, na prática, grande interesse em relação à implementação do art. 11 da Constituição, pois podem entender que o representante deveria necessariamente ser membro do sindicato, visto que poderia ficar à margem da orientação sindical, além de sofrer influência do empregador.

Diante disso, propomos pela presente emenda a supressão dos dispositivos referentes ao assunto na proposição.

Sala da Comissão, 03 de março de 2017.

Deputada Jô Moraes
PCdoB/MG

EMENDA MODIFICATIVA Nº 188 DE 2017

Modifique-se o do PL 6.787/2016 para constar o seguinte:

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

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços..

§ 1º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo do afastamento do trabalhador permanente da empresa tomadora de serviço ou cliente, limitado à data em que venha a ocorrer a concessão da aposentadoria por invalidez de que trata o art. 475 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.” (NR) .

“Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado poderá ter duração de até cento e vinte dias.

§ 1º O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma vez, por até três meses desde que a prorrogação:

- I. seja efetuada no mesmo contrato;
- II. não exceda o período inicialmente estipulado e
- III. atenda à necessidade transitória de substituição de pessoal.”

“O art. 19 da Lei nº 6.019/1974, constante do art. 2º do PL nº 6787, de 2016, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 19 (...)

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde **solidariamente** pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.”

JUSTIFICAÇÃO

A alteração na lei 6.019/1974 objetiva permitir que empregadores possam aumentar o número de postos de trabalho temporário em suas empresa. Não é outra razão senão substituir trabalhadores efetivos por trabalhadores temporários, com direitos trabalhistas reduzidos. Para tanto, são observados alguns problemas na redação proposta:

a) Transferência dos riscos da atividade econômica: a ocorrência da alteração sazonal faz parte do risco do negócio e admiti-la como justificativa para a contratação de trabalhador temporário é transferir o ônus do empreendimento para o trabalhador, tendo em vista que se trata de contrato de trabalho que prevê patamar de proteção inferior ao contrato por prazo indeterminado. Além disso, haverá dificuldade em se conceituar sazonalidade para a caracterização do contrato temporário, o que irá gerar insegurança jurídica.

b) Alteração do prazo de 90 dias para 120 dias : aparentemente, o projeto pretende alterar apenas 30 dias a mais no prazo do contrato de trabalho temporário. No entanto, esse prazo de 4 meses pode ser renovado por mais 4 meses, o que permitiria um contrato de trabalho de 8 meses (dois terços de um ano), o que é extremamente prejudicial aos trabalhadores efetivos da empresa, uma vez que a opção dos empregadores será por esse tipo de empregado, em razão dos custos. Essa situação é uma das mais graves por precarizar as relações de trabalho no Brasil. Isso porque, para economizar, os empresários vão preferir contratar apenas trabalhadores temporários no momento em que a produção subir. Cada setor econômico tem seus períodos de pico da produção, mas que não duram o ano todo. Neste momento, o empresariado vai recorrer aos temporários. No restante do ano, o emprego vai escassear, mantendo apenas uma base da mão de obra.

Por fim, convém ressaltar que a responsabilidade, em casos de contrato de trabalho temporário, deve ter caráter solidário, ou seja, tanto a empresa tomadora quanto a empresa que fornece a mão de obra temporária, devem ser responsáveis pela fiscalização e garantia do cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. Trata-se de uma proteção mínima aos trabalhadores terceirizados dessas empresas, em caso de “calote” por parte dos sócios da

empresa prestadora de serviços. Infelizmente é uma situação muito comum nesse segmento.

Sala das Sessões,

**Deputada Jô Moraes
PCdoB/MG**

EMENDA SUPRESSIVA 189/17

Suprima-se as alterações propostas para o art. 58-A (caput e parágrafos) da CLT, constante do art. 1º do PL 6.787, de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

De acordo com o texto da CLT, a jornada máxima admitida como trabalho em regime de tempo parcial (25h) corresponde a 57% do contrato de tempo integral, a qual equivale a 44 h.

Com a alteração proposta, essa jornada de tempo parcial poderia chegar a 73% daquelas admitidas no contrato de trabalho em tempo integral. Com isso, tornar-se-ia tênue o limite entre tempo parcial e o tempo integral, o que descaracterizaria completamente a natureza do regime de tempo parcial. Logo, pode-se concluir que as alterações levam ao encorajamento à substituição de empregados em regime integral pelo empregado em regime parcial, visto que a redução de custos ao contratar este último para o empregador é maior, já que o empregador pode contar com empregados que trabalharão mais que 2/3 da jornada de empregados do regime integral.

Desse modo, a primeira consequência será o aumento do número de demissões de trabalhadores contratados em regime integral e sua substituição por trabalhadores em regime parcial, que trabalharão jornada considerável, mas receberão salário inferior e com menos benefícios (como a duração das férias).

Para ilustrar esse cenário, convém alertar para o estudo apontado pelo Relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) intitulado “*World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs*”³, o qual concluiu que, entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o

³ 1 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.

fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho.

Ademais, diversas outras organizações preocupadas com a questão da precarização das relações de trabalho têm alertado para o fato de que os trabalhadores em regime de tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores com jornada integral e gozam de menos remuneração por horas trabalhadas.

Nos EUA, a realidade não foi diferente da Europa. A partir da crise de 2008, a maior parte dos empregos criados foram por tempo parcial ou temporário (conforme dados do *Bureau of Labor Statistics*). Esse cenário aprofundou a estagnação dos salários e, por conseguinte, o aumento da desigualdade. Hoje, 40% dos empregos dos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial.⁴

No Brasil, a jornada de trabalho parcial é uma realidade que afeta uma considerável parcela do mercado de trabalho. Segundo dados da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), dos 90 milhões de empregados, 19 milhões estão submetidos a carga horária semanal de 15 a 39 horas de trabalho e pouco mais de 3 milhões estão submetidos a jornada parcial de trabalho inferior a 14 horas semanais. Esse quadro caracteriza um cenário de subemprego em quase 25% do total de pessoas ocupadas, conforme a pesquisa.

Diante do exposto, conclui-se que o aumento da carga horária permitida para a jornada de trabalho parcial, bem como a permissão para horas-extras, tendem a aumentar esse quadro de subemprego e, a médio prazo, levar à precarização das relações de trabalho, com a redução dos postos de trabalho com carga horária integral, o que geraria, por conseguinte, à redução da renda dos trabalhadores e de direitos trabalhistas.

Sala da Comissão, em 03 de março de 2017.

⁴ Essa é parte da conclusão do relatório do governo norte-americano "Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits", disponível em <http://www.gao.gov/assets/670/669899.pdf>

**Deputada Jô Moraes
PCdoB/MG**

EMENDA ADITIVA 190/17

Acrescente-se ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT) o seguinte art. 547-A:

“Art. 547-A. Constituem práticas de atos antissindicais:

- I. Coagir, intimidar, usar de represália e criar obstáculos para impedir a criação de sindicatos, associações profissionais, comissões internas ou movimentos de reivindicação;
- II. Exigir do empregado, quando da contratação, atestado ou preenchimento de questionário sobre filiação ou passado sindical;
- III. Estagnar ou rebaixar profissionalmente o empregado em razão de sua filiação a sindicato ou participação de movimentos de caráter reivindicatório de direitos;
- IV. Discriminar empregado ocupante de cargo de direção sindical, inclusive nos casos do inciso III;
- V. Prometer ou dar vantagem exclusivamente ao trabalhador que renunciar à greve ou a se afastar do movimento coletivo ou sindical;
- VI. Fomentar e patrocinar a formação e constituição de entidades sindicais com o propósito de sujeitar os sindicatos ou associações ao controle do empregador;
- VII. Patrocinar financeiramente entidades sindicais com o propósito de sujeita-las ao controle dos empregadores, do sindicato ou da associação dos empregadores.
- VIII. Recusar a negociação coletiva.

Parágrafo único. São nulos os atos resultantes das práticas descritas no caput.”

JUSTIFICAÇÃO

O princípio da liberdade sindical é pressuposto para existência dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Importa dizer que tal liberdade não pode ser entendida apenas como a prerrogativa de liberdade de filiação à entidade sindical. A liberdade sindical é mais ampla, pois abrange o direito de atividade e de exercício das funções sindicais sem a interferência e ingerência, com direito ao pluralismo de ideias políticas por parte dos trabalhadores, como instrumento para o alcance da justiça social. Logo, entender que basta apenas a liberdade é desconhecer a desigualdade existente e ajudar a reproduzi-la.

Para tanto, é necessário que a legislação tutele a liberdade sindical contra os atos antissindicais, caracterizados como um conjunto de condutas que prejudicam o livre exercício da atividade sindical. Essa proteção objetiva coibir atos de discriminação e de práticas desleais em relação não só ao sindicalizado ou ao dirigente sindical, mas também em relação ao empregado que participa das atividades reivindicatórias.

Infelizmente, o Direito Trabalhista ainda não há regulamentação dessa proteção no nosso ordenamento jurídico, apesar de o Brasil ser signatário da Convenção nº e ter entre os princípios constitucionais...

, como providência antecedente a qualquer discussão em torno da prevalência do negociado sobre o legislado no país, mostra-se imperiosa a adoção de uma legislação que contemple a repressão e a prevenção de práticas antissindicais que ocorrem diuturnamente. Não obstante o Brasil ser signatário da Convenção n. 98 da OIT, mostra-se importante a previsão, em nosso ordenamento jurídico, de dispositivos repressores de quaisquer atos, condutas ou práticas que tenham por objetivo prejudicar de forma indevida os titulares de direitos sindicais no exercício da atividade sindical.

Nesse sentido, a proposta do governo no PL 6787/2016 de fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, para permitir a fixação de condições de trabalho e remuneração inferiores às asseguradas por lei, sem realizar previamente uma ampla reforma sindical, significará enorme incentivo ao avanço da corrupção nas relações coletivas de trabalho, inclusive à “compra” de acordos e convenções, particularmente nos setores econômicos em que não se fazem presentes sindicatos sérios e representativos.

O Ministério Público do Trabalho, em sua nota Técnica já mencionada relata a realidade brasileira de práticas antissindicais e que inibem a atuação sindical para justificar que a aprovação da proposta tende a enfraquecer os direitos dos trabalhadores, principalmente aqueles sub-representados ou com deficiência de representação. Além disso, relata a existência de sindicatos de fachada, fraudes em eleição sindical, com o propósito de servir de instrumento de sonegação e burla aos direitos dos trabalhadores da categoria em favorecimento de empresas, por meio do cancelamento de arranjos espúrios em acordos trabalhistas.

**Deputada Jô Moraes
PCdoB/MG**

EMENDA SUPRESSIVA 191/17

Suprima-se o art. 611-A (caput, incisos e parágrafos) constante do art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei.

Ressalte-se, porém, que a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho prever condições mais benéficas aos trabalhadores do que o disposto na legislação. Portanto, de alguma forma, no Brasil já ocorre a prevalência do negociado sobre o legislado., desde que o negociado seja mais favorável que o legislado.

Entretanto, o que propõe o PL 6.787/2016 é viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação aos treze enumerados nos incisos do artigo 611-A do art. 1º do PL, independentemente de seu conteúdo. Em outras palavras, já que o ordenamento brasileiro já prevê, incontroversamente, a prevalência do negociado sobre a lei sempre que a negociação significar a criação de novo benefício ou a ampliação de benefício já previsto em lei, conclui-se que o único propósito do PL 6.787/2016 é permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial.

Nesse sentido, a proposta do governo no PL 6787/2016 de fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, para permitir a fixação de condições de trabalho e remuneração inferiores às asseguradas por lei, sem realizar previamente uma ampla reforma sindical, significará enorme incentivo ao avanço da corrupção nas relações

coletivas de trabalho, inclusive à “compra” de acordos e convenções, particularmente nos setores econômicos em que não se fazem presentes sindicatos sérios e representativos.

Pelo exposto, propomos a exclusão do artigo 611-A (incluído no art. 1º do PL 6.787/2016).

Sala da Comissão, 3 de março de 2017.

Deputada Jô Moraes
PCdoB/MG

EMENDA MODIFICATIVA AO PROJETO DE LEI N.6.787/2016 – 192/17

Dê-se ao artigo 523-A, incisos II e III e suprimir o par.2º, do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art.523-A (...)

I. (...)

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, dispensada a presença de representação 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;

III. O mandato terá duração de dois anos, permitida a reeleição, sem direito a estabilidade.

§ 1º (...)

I. (...)

II. (...)

§2º (suprimir)

JUSTIFICAÇÃO

A CLT e a Constituição Federal já possuem extenso rol de estabilidades provisórias no emprego e que afetam a produtividade nas empresas, causando diversas ações trabalhistas e conflitos internos no âmbito do trabalho.

No caso do representante dos empregados dentro da empresa, não há razão que justifique a participação do sindicato na eleição, sendo também desnecessária a permissão em Acordo ou Convenção Coletiva que o número de representantes seja elevado até 5 (cinco).

Há necessidade urgente de se modernizar as relações trabalhistas e não de continuar criando focos de conflitos desnecessários dentro do local de trabalho e onerando o custo dos encargos sociais.

Sala das Sessões.....

Dep. Magda Mofatto
PR/GO

EMENDA ADITIVA 193/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 790.....

...

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal.

§ 4º - Para aqueles que ganham mais que o dobro do salário mínimo o pedido de justiça gratuita somente será concedido se comprovada a situação de impossibilidade, quando houver impugnação da outra parte.

JUSTIFICAÇÃO

A parte final do § 3º do art. 790 permite a concessão do benefício da justiça gratuita aos que percebam salário igual ou acima do dobro do salário mínimo mediante declaração de que não têm condições de pagar as custas processuais

sem prejudicar o próprio sustento ou de sua família. Essa declaração decorre da Lei nº 7.115, de 29 de agosto de 1983, que dispõe sobre a prova documental, segundo a qual “a declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira” (art. 1º). A lei exige, ainda, que da declaração deve constar expressamente a responsabilidade do declarante (art. 3º) o qual, se ela for comprovadamente falsa, estará sujeito “às sanções civis, administrativas e criminais previstas na legislação aplicável” (art. 2º).

Sabemos que o Código de Processo Civil é aplicado subsidiariamente à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. No entanto entendemos que se mostra adequada a inclusão da possibilidade de impugnação da declaração de pobreza, com o consequente pagamento das despesas processuais, além do pagamento de multa, se ficar comprovada a má-fé do requerente, na própria CLT, como forma de desestimular tentativas de burla à legislação.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, 14 de março de 2017.

Deputado DIEGO ANDRADE
PSD/MG

EMENDA ADITIVA 194/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 59 -

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira 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.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos apresentando o presente projeto.

O caput do art. 59 permite que a jornada normal de trabalho seja acrescida de duas horas suplementares mediante acordo escrito entre o empregado e o empregador, além da previsão em contrato coletivo de trabalho.

Assim, parece-nos um contrassenso que a dispensa do pagamento dessas horas extras em face da compensação de jornada em dia diverso não possa, também, ser acordada diretamente entre as partes, ficando condicionada apenas à negociação coletiva.

Nesse contexto, propõe-se uma nova redação para o § 2º do art. 59 para que, além dos instrumentos coletivos de trabalho, também o acordo individual permita a compensação da jornada.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.
Sala de sessões, 14 de março de 2017.

**Deputado DIEGO ANDRADE
PSD/MG**

EMENDA ADITIVA 195/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 61 -

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo.

JUSTIFICATIVA

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos emendando o presente projeto.

Quanto ao §1º do art. 61, tal dispositivo configura mera burocracia que pode ser suprimida sem maiores consequências, pois, se o excesso de jornada previsto neste artigo for injustificável, a Inspeção do Trabalho poderá autuar a empresa infratora ou o empregado poderá recorrer à Justiça do Trabalho independentemente de comunicação à autoridade competente.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das sessões, 14 de março de 2017.

Deputado DIEGO ANDRADE
PSD/MG

EMENDA ADITIVA 196/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 71 -

....

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido integral ou em parte pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período suprimido correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração.

JUSTIFICATIVA

O § 4º do art. 71, de forma muito acertada, foi acrescido para estabelecer que

o empregado terá direito a uma remuneração de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração, quando não for observada a exigência do intervalo obrigatório para repouso e alimentação.

O nosso objetivo é o de harmonizar o texto com a possibilidade de redução do tempo para alimentação e repouso, prevendo que a remuneração extra somente será feita em relação ao período suprimido correspondente.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala de sessões, 14 de março de 2017

**Deputado DIEGO ANDRADE
PSD/MG**

EMENDA ADITIVA 197/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º - As férias poderão ser concedidas em até 03 (três) períodos, sendo objeto de negociação entre empregado e o empregador. ”

§ 2º - Revogado.

JUSTIFICATIVA

Segundo o art. 134 da CLT, o período de férias somente pode ser fracionado “em casos excepcionais” e, ainda assim, apenas em dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a dez dias. Também é vedado o fracionamento das férias dos menores de dezoito e dos maiores de cinquenta anos de idade.

Todavia são inúmeros os motivos que justificam o fracionamento de férias em benefício tanto dos empregados quanto dos empregadores. Os empregados, por exemplo, poderão programar melhor o seu período de férias, fazendo com que coincidam com a época de baixa temporada ou as férias escolares dos filhos, enquanto os empregadores podem fazer uma melhor gestão de seus recursos humanos.

Observe-se que alguns sindicatos têm negociado o fracionamento das férias por instrumento coletivo, mas, mesmo nesses casos, algumas decisões proferidas pelos tribunais do trabalho estão declarando nulas essas cláusulas por contrariarem texto formal de lei, determinando, em consequência, o pagamento em dobro das férias.

Além disso, não se justifica, a nosso ver, um tratamento diferenciado aos menores de dezoito e aos maiores de cinquenta anos de idade nesse caso, pois a medida também lhes será favorável, pelo que se pede a revogação do §2º do art. 134.

Nesse contexto, por se tratar de tema de interesse de ambas as partes da relação de emprego e tendo em vista algumas decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas que exigem previsão legal, estamos propondo que as partes possam acordar o parcelamento das férias.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das sessões, 14 de março de 2017.

**Deputado DIEGO ANDRADE
PSD/MG**

EMENDA ADITIVA 198/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 391-A.

Parágrafo único – para garantia da estabilidade prevista no caput do artigo a empregada gestante deverá informar o estado gravídico em até 30

(trinta) dias a contar da sua dispensa.

JUSTIFICAÇÃO

A intenção com o acréscimo do parágrafo único é o de conferir maior razoabilidade ao caput do art. 391-A, definindo um prazo razoável para que a empregada gestante comunique o seu estado gravídico. Garante-se, dessa forma, o direito da gestante, mas sem prolongar a indefinição do empregador quanto à manutenção do vínculo de emprego com a empregada.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres nossos Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das sessões, 14 de março de 2017.

Deputado DIEGO ANDRADE
PSD/MG

EMENDA ADITIVA 199/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 457

...

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, o vale refeição pago em dinheiro, assim como as diárias para viagem.

JUSTIFICAÇÃO

O pagamento do vale-refeição para os empregados é uma conquista adquirida ao longo dos anos, mas que poderia ser muito mais efetiva se não fosse o entendimento de que o seu fornecimento por força de contrato de trabalho lhe confere natureza salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos.

Tendo em vista os altos custos suportados pelas empresas quando do fornecimento espontâneo e voluntário do vale-refeição, algumas categorias incluíram

esse benefício em seus acordos e contratos coletivos prevendo-o como parcela de natureza indenizatória, o que a eximiria de repercutir nas demais parcelas salariais. Objetivavam, com isso, incentivar a concessão do benefício pelos empregadores.

Ocorre que alguns tribunais trabalhistas têm manifestado o entendimento de que as cláusulas normativas admitindo a concessão do vale refeição não têm o condão de transmutar a natureza jurídica dessa parcela, visto que o caráter indenizatório estaria relacionado à filiação ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Esse o motivo pelo qual estamos fazendo constar do § 2º do art. 457 que o vale-refeição pago em dinheiro não integra o salário, redundando na melhora nutricional da alimentação do trabalhador, mormente aqueles de baixa renda.

A modificação também pleiteia que as diárias deixem de integrar o salário, independentemente de excederem ou não cinquenta por cento do salário do empregado. Ainda que a intenção do legislador fosse a de evitar a fraude, o fato é que muitas despesas de viagens ultrapassam, em muito, a metade do salário do empregado, onerando os encargos trabalhistas suportados pelo empregador.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, 14 de março 2017

Deputado DIEGO ANDRADE
PSD/MG

EMENDA ADITIVA 200/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 468 exige o mútuo consentimento para a alteração contratual, mas devemos partir do pressuposto de que o conceito de hipossuficiência não é mais, nos dias de hoje, absoluto, o que nos leva a propor a exclusão da parte do artigo relativa aos prejuízos ao empregado.

Verificamos que, muitas vezes, o empregado deseja alterar cláusulas do seu contrato individual de trabalho para atender a um interesse seu, como, por exemplo, reduzir a sua jornada para poder frequentar a faculdade.

Ademais, sempre será permitido ao empregado socorrer-se de sua entidade sindical representativa em momentos como esse, buscando opinião sobre se a mudança pretendida lhe traz algum risco subjacente.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, 14 de março de 2017

**Deputado DIEGO ANDRADE
PSD/MG**

EMENDA ADITIVA 201/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 477 -

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, poderá ser submetido à homologação com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, levado à homologação

na forma do parágrafo 1º, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor sendo válida a quitação total e irrevogável das verbas rescisórias.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 468 exige o mútuo consentimento para a alteração contratual, mas devemos partir do pressuposto de que o conceito de hipossuficiência não é mais, nos dias de hoje, absoluto, o que nos leva a propor a exclusão da parte do artigo relativa aos prejuízos ao empregado.

Verificamos que, muitas vezes, o empregado deseja alterar cláusulas do seu contrato individual de trabalho para atender a um interesse seu, como, por exemplo, reduzir a sua jornada para poder frequentar a faculdade.

Ademais, sempre será permitido ao empregado socorrer-se de sua entidade sindical representativa em momentos como esse, buscando opinião sobre se a mudança pretendida lhe traz algum risco subjacente.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, 14 de março de 2017.

Deputado DIEGO ANDRADE
PSD/MG

EMENDA ADITIVA 202/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 482 -

...

m – perda da habilidade para o exercício da profissão.

JUSTIFICAÇÃO

No caso, se a pessoa perdeu a sua habilitação profissional, implica dizer que perdeu a condição para exercer a profissão já que esse é um requisito imprescindível para o

seu exercício.

Por isso acrescentamos ao art. 482 uma nova hipótese que justifica a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, 14 de março de 2017.

**Deputado DIEGO ANDRADE
PSD/MG**

EMENDA ADITIVA 203/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 614 -

...

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 4 (quatro) anos.

§ 4º As cláusulas convencionais não integrarão o contrato de trabalho e terão vigência pelo período que durar a Convenção ou o Acordo firmado.

JUSTIFICAÇÃO

O Tribunal Superior do Trabalho – TST tinha o entendimento de que a eficácia das cláusulas ajustadas em acordos e convenções coletivas estaria condicionada ao prazo de vigência do instrumento coletivo. Era o que disciplinava a redação da Súmula 277 daquele Tribunal que previa que “as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção coletiva ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho”.

Todavia o Tribunal modificou esse entendimento e, agora, a Súmula 277

encontra-se assim redigida:

“As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

O atual entendimento do Tribunal adotou o princípio conhecido como Teoria da Ultratividade, segundo o qual a norma coletiva tem a sua eficácia estendida mesmo após o término do seu prazo de vigência, vigorando até que nova norma venha a modificá-la.

Uma das principais vantagens que vemos na negociação coletiva é exatamente a possibilidade de se ajustar o contrato de trabalho às condições de momento da economia. A nosso ver, o posicionamento adotado pelo TST inviabiliza essa vantagem, uma vez que inibe a iniciativa dos empregadores na busca por melhores condições de trabalho, diante da perspectiva de que essas condições sejam incorporadas indefinidamente ao contrato de trabalho. Desse modo, o que poderia ser considerado um avanço para os empregados, pode se transformar em um instrumento que impedirá a celebração de novas normas mais favoráveis.

Embora reconheçamos que a iniciativa do TST possa visar ao estímulo ao uso da negociação coletiva, visto que a revogação de um acordo ou de uma convenção coletiva dependerá da celebração de um novo instrumento, acreditamos que tal iniciativa não possui suporte legal, uma vez que o § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT estabelece um prazo máximo de dois anos de vigência para as convenções e acordos coletivos, o que implica dizer que as normas teriam prazo de início e de fim específicos.

Nesse contexto, estamos propondo a inclusão de um novo parágrafo ao art. 614 da CLT para deixar previsto expressamente que as cláusulas oriundas de negociação coletiva não integrarão o contrato de trabalho permanentemente, salvo pelo período que durar a convenção ou o acordo coletivo. Além disso, estamos ampliando o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções de dois para quatro anos, permitindo-se que as cláusulas que sejam favoráveis aos empregados possam vigorar por mais tempo.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, 14 de março de 2017.

Deputado DIEGO ANDRADE
PSD/MG

EMENDA ADITIVA 204/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Artigo 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida previamente à Comissão de Conciliação Prévia, antes do ajuizamento de eventual ação trabalhista se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

JUSTIFICAÇÃO

A dinâmica da atividade econômica atual tem levado as empresas a estabelecerem novas relações de trabalho, principalmente em decorrência dos avanços tecnológicos e da globalização. Assim, muitos dispositivos estabelecidos na CLT, nos dias de hoje, em vez de proteger o trabalhador, têm contribuído para eliminar postos de trabalho.

Propõe-se a submissão anterior das demandas trabalhistas à Comissão de Conciliação Prévia, nos termos da lei. É imperiosa a obrigação de as demandas trabalhistas se submeterem aos controles extrajudiciais de composição entre as partes antes de serem levadas ao poder Judiciário.

É indiscutível o fato de que as demandas perante a Justiça do trabalho vêm aumentando excessivamente. As varas trabalhistas encontram-se sobrecarregadas de processos e o número de juízes do trabalho e servidores não tem aumentado na mesma proporção. Isso ocasiona a demora da solução jurisdicional dos conflitos individuais trabalhistas que poderiam ser resolvidos de forma bastante célere.

As Comissões são órgãos simples que não necessitam de grande infraestrutura e podem solucionar os litígios individuais trabalhistas no ambiente mais próximo possível daquele em que ocorreu a prestação de serviços.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, 14 de março de 2017.

Deputado DIEGO ANDRADE
PSD/MG

EMENDA ADITIVA 205/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 844 - O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia e presumir-se-ão verdadeiras as alegações de fato formuladas pelo autor.

§1º Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

§2º A reapresentação de reclamação objeto de arquivamento somente poderá ser efetuada uma única vez, mediante a comprovação de recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada. (NR).

JUSTIFICAÇÃO

Acrescenta-se um §2º ao art. 844 para dispor que a reclamação arquivada somente poderá ser reapresentada uma única vez e desde que haja a comprovação de recolhimentos das custas processuais relativas à reclamação anteriormente arquivada.

O objetivo é não apenas o reclamado pela negligência demonstrada pelo reclamante, permitindo-se que a reclamação seja reapresentada indefinidamente. Ressalte-se que o art. 732 já pune o reclamante que deu causa por duas vezes ao arquivamento da reclamação com a suspensão do seu direito de reclamar por seis meses.

A partir de agora, em vez de suspensão do direito de reclamar por seis meses, o reclamante estará impedido de reapresentá-la uma terceira vez.

Essa linha de ação já é adotada no novo Código de Processo Civil quando estabelece que “se o autor der causa, por 3 (três) vezes, a sentença fundada em

abandono da causa, não poderá propor nova ação contra o réu com o mesmo objeto” (§ 3º do art. 486).

Além disso, para que a reclamação seja reapresentada, o reclamante terá que comprovar o recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada. Esse dispositivo igualmente já consta do novo CPC (§ 2º do art. 486).

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, 14 de março de 2017.

**Deputado DIEGO ANDRADE
PSD/MG**

EMENDA ADITIVA 206/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 844 –A. A revelia não produz o efeito mencionado no art. 844 se:

- I – havendo pluralidade de réus, algum contestar a ação;
- II – as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com provas constante dos autos.

JUSTIFICAÇÃO

O assunto que se pretende inserir na CLT por intermédio do art. 844-A já está contemplado no novo CPC, mas a nossa intenção é a de reforçar a sua aplicação no processo trabalhista.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, 14 de março de 2017.

Deputado DIEGO ANDRADE
PSD/MG

EMENDA ADITIVA 207/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“ Art. 883

Parágrafo único – A penhora em se tratando de execuções provisórias obedecerá a ordem de preferência prevista no artigo 835 incisos II a XIII do CPC, vedada a penhora “*on line*” dos ativos financeiros. ”

JUSTIFICAÇÃO

É fato notório os muitos problemas que surgiram após o convênio firmado entre o Poder Judiciário e o sistema bancário que possibilitou o bloqueio de valores diretamente da conta bancária de devedores sem o prévio conhecimento deste.

A prática vem demonstrando inúmeros erros e irregularidades nestes bloqueios resultando em enormes prejuízos aos empregadores, muitas vezes irreparáveis, pois não há a possibilidade de manifestação prévia do devedor para que este demonstre a origem dos valores em sua conta bancária. Há casos onde se verifica que o valor bloqueado acaba por impossibilitar a ao empregador o cumprimento de folha de pagamento de sua empresa, tendo reflexo direto nos seus empregados, gerando outros prejuízos indiretos.

Há que se verificar a existência da verossimilhança, *fumus boni iuris* e *periculum in mora*, demonstrando-se o real risco do devedor se tornar insolvente. Ocorre que esses preceitos nunca são observados, de modo que são realizados bloqueios eivados de irregularidades e até ilegalidades.

É comum a falta de observância aos preceitos legais da impenhorabilidade

para o bloqueio de contas, além do que geralmente os valores bloqueados, muitas vezes, excedem, em muito, o valor da execução.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, 14 de março de 2017.

Deputado DIEGO ANDRADE
PSD/MG

EMENDA ADITIVA 208/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 899 -

...

§ 4º - o depósito de que trata os parágrafos 1º e 2º far-se-á em conta vinculada ao juízo e será corrigido na mesma forma aplicada aos débitos trabalhistas.

§ 5º - revogado.

JUSTIFICAÇÃO

Sugere a alteração do § 4º para que o depósito recursal seja depositado em uma conta vinculada ao juízo, aplicando-se lhe o mesmo índice de atualização dos débitos trabalhistas. Hoje a CLT prevê que o depósito seja feito na conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS em nome do empregado.

Com essa mudança do § 4º, propõe-se a revogação do § 5º do mesmo artigo, o qual se refere ao depósito de empregado que ainda não tenha conta em seu nome, que também é feito no FGTS.

A questão que envolve a presente sugestão é o fato de que, atualmente, temos índices de atualização distintos para corrigir o crédito devido ao empregado e o depósito recursal. Com efeito, o valor da condenação é corrigido levando-se em

conta o Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) mais juros de 1% ao mês.

Já o depósito recursal, por sua vez, é corrigido nos moldes do FGTS, ou seja, Taxa Referencial mais juros de 3% ao ano. Com isso, temos que o valor da condenação sofrerá uma correção muito superior ao depósito recursal.

A nossa sugestão é no sentido de que a correção aplicada ao crédito devido ao empregado seja a mesma aplicada ao depósito recursal.

Essa medida não trará qualquer prejuízo ao empregado, visto que o valor de correção do crédito não sofrerá mudança. Por outro lado, trará um impacto financeiro favorável ao empregador, que tem que custear a diferença entre o valor do depósito recursal e a condenação, caso o seu recurso não seja provido. É, portanto, uma questão de justiça que as verbas sejam objeto de correção idêntica, para que dessa forma uma das partes demandantes não venha a ser privilegiada em relação à outra.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, 14 março de 2017.

Deputado DIEGO ANDRADE
PSD/MG

EMENDA MODIFICATIVA 209/17

Dê-se ao inciso II do artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A

II – pacto quanto ao cumprimento da jornada de trabalho normal, limitada a duzentas e vinte horas mensais.

JUSTIFICAÇÃO

A inclusão da expressão “jornada normal de trabalho” na redação do dispositivo faz-se necessária para evitar interpretações no futuro de que a permissão contida na norma abrange as horas extraordinárias dentro do limite mensal estabelecido.

É fundamental que a lei seja clara e não comporte interpretações que comprometam a segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, 14 de março de 2017.

Deputado DIEGO ANDRADE
PSD/MG

EMENDA MODIFICATIVA 210/17

Dê-se ao artigo 611-A “caput” do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A A Convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerá sobre as disposições previstas em lei, quando dispuser sobre:

JUSTIFICAÇÃO

O Discurso do Governo na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de dar prevalência ao negociado sobre o legislado.

Todavia a redação da proposta encaminhada ao Congresso Nacional não diz isso, deixando margem a dúvidas no futuro e ensejo a litígios que devem ser evitados.

A emenda visa deixar claro ser intenção do legislador prestigiar a negociação, dando segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, 14 de março de 2017.

Deputado DIEGO ANDRADE
PSD/MG

EMENDA MODIFICATIVA 211/17

Dê-se a inciso XIII do artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A

Inciso XIII – duração e registro de jornada de trabalho normal e extraordinária.

JUSTIFICAÇÃO

A previsão legal da possibilidade de negociação dos meios a serem adotados para o registro da jornada de trabalho é de grande importância considerando-se as diferentes condições de trabalho nas diversas atividades de produção e serviços em que são contratados os trabalhadores.

A norma merece aperfeiçoamento para permitir que mediante negociação coletiva sejam estabelecidas jornadas de trabalho normal e extraordinárias em razão das condições específicas da atividade, nem sempre atendidas pela camisa de força da jornada normal de 08 (oito) horas e com limite de horas extras.

São comuns jornadas de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas nas áreas de saúde, segurança e outras, ou mesmo mais longas de 15 (quinze) dias por 15 (quinze) dias nas plataformas marítimas, além de outros exemplos.

A lei deverá dar segurança jurídica nas negociações coletivas que estabelecer regras especiais sobre a jornada de trabalho como forma de evitar conflitos.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, 14 de março de 2017.

Deputado DIEGO ANDRADE
PSD/MG

EMENDA MODIFICATIVA 212/17

Dê-se ao artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte, suprimindo-se os incisos.

Art. 611-A A Convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerá sobre as disposições previstas em lei.

JUSTIFICAÇÃO

A negociação ou acordo coletivo não deve ser limitada aos temas indicados no projeto, mas sim deixada ao talante das entidades sindicais representativas de trabalhadores e empregadores.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, 14 de março de 2017.

Deputado DIEGO ANDRADE
PSD/MG

EMENDA MODIFICATIVA 213/17

Dê-se ao artigo 611-A, “caput” e par.1º, a seguinte redação e suprimir o par.2º, do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art.611-A – A Convenção ou acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerão sobre as disposições legais, quando dispuser sobre:

Par.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 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Par.2º (suprimir)

JUSTIFICAÇÃO

O discurso do Governo Federal na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de dar prevalência ao negociado sobre o legislado.

Todavia a redação da proposta encaminhada ao Congresso Nacional não diz isso, deixando margem a dúvidas no futuro e ensejo a litígios que devem ser evitados.

A emenda visa deixar claro ser intenção do legislador prestigiar a negociação, dando segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação e com a mínima intervenção do Poder Judiciário Trabalhista.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta

Emenda.

Sala das Sessões, 14 de março de 2017.

Deputado DIEGO ANDRADE
PSD/MG

EMENDA MODIFICATIVA 214/17

Dê-se ao artigo 2º do Projeto em epígrafe, que altera a redação do Art.2º, da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, a redação seguinte:

Art.2º – Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços, podendo ocorrer tanto nas atividades meio ou fim da tomadora.

JUSTIFICAÇÃO

O discurso do Governo Federal na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de se permitir a terceirização tanto na atividade meio quanto na atividade fim da empresa.

A proposta de alteração da Lei do Trabalho Temporário (Lei 6.019/74) somente se justifica se autorizar expressamente essa modalidade de contratação a termo tato na atividade meio quanto na atividade fim da tomadora, caso contrário não há necessidade e nem justificativa para que a referida Lei venha a ser alterada no bojo de uma reforma trabalhista.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, 14 de março de 2017.

Deputado DIEGO ANDRADE
PSD/MG

EMENDA Nº 215 DE 2017

Acrescente-se ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, o seguinte dispositivo:

Art. 1º.....

.....

Art. 469-A. Os empregados da economista mista e das empresas públicas federais têm direito à transferência para acompanhar cônjuge ou companheiro, servidor público, militar ou empregado público, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da Administração.

§ 1º A transferência ocorrerá a pedido, independentemente do interesse da Administração, não se aplicando o disposto no art. 470.

§ 2º O deferimento do pedido depende da existência de filial ou representação na localidade para a qual se pretende a transferência.

.....

JUSTIFICAÇÃO

No âmbito administrativo, é frequente o remanejamento de servidores. A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro 1990, garante o direito à remoção para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da Administração.

Não obstante, essa lei aplica-se somente ao servidor público efetivo da União. No caso do empregado público, por expressa disposição constitucional, aplica-se a legislação celetista.

Em razão disso, a única forma de corrigir a distorção e dar tratamento isonômico às famílias afetadas pela remoção de trabalhador vinculado à Administração Pública é inserir a necessária previsão como acréscimo ao texto da Consolidação, conforme propomos na Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA Nº 216 DE 2017

Acrescente-se ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a seguinte alteração:

“Art.1º.....

.....

Art. 429.....

§ 3º Cumprido o percentual máximo fixado no caput deste artigo, é facultada ao empregador a contratação de mais 10% (dez por cento), do total de empregados, de trabalhadores aprendizes com idade entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos.

JUSTIFICAÇÃO

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Pnad Contínua, a taxa de desocupação brasileira foi estimada em 12,6% no trimestre móvel referente aos meses de novembro de 2016 a janeiro de 2017.

Assim, nesse trimestre, havia aproximadamente 12,9 milhões de pessoas desocupadas no Brasil.

Já a mesma pesquisa no último trimestre do ano passado dá conta de que a taxa de desocupação dos jovens de 18 a 24 anos de idade foi de 25,9%, bem acima do patamar estimado para a taxa média total. Este comportamento foi verificado tanto para o Brasil, quanto para cada uma das cinco Grandes Regiões, onde a taxa oscilou entre 16,5% no Sul e 30,3% no Nordeste. Já nos grupos de pessoas de 25 a 39 e de 40 a 59 anos de idade, este indicador foi de 11,2% e 6,9%, respectivamente.

Trata-se de um índice alarmante de desocupação de pessoas entre 18 e 24 anos de idade que merece qualquer tipo de providência para minorá-lo, sob pena de um prejuízo enorme para toda uma geração de jovens sem trabalho e sem qualquer perspectiva profissional, prejudicando sobremaneira tanto seu futuro individual como o desenvolvimento socioeconômico do País.

Nesse sentido, sugerimos que, após ser preenchida a cota máxima de contratação relativa à aprendizagem, as empresas possam contratar mais 10% do total de empregados, de trabalhadores aprendizes entre 18 e 24 anos.

Essa contratação tem um custo menor para o empregador, a exemplo do pagamento de salário-mínimo hora e dos depósitos no FGTS de 2% sobre a remuneração do aprendiz.

Ao mesmo tempo, o empregador, ao ser obrigado a matricular o aprendiz em cursos de formação profissional, acaba por qualificar um futuro trabalhador.

Ou seja, essa contratação beneficia o empregador e sobretudo o trabalhador aprendiz, o qual ao mesmo tempo que auferir renda se qualifica para o mercado de trabalho, hoje, tão necessitado de trabalhador com formação profissional de qualidade.

Esta é a proposta que submetemos à apreciação dos Nobres Pares, para a qual solicitamos aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA ADITIVA Nº 217/17

Acrescente-se ao art. 1º do projeto os seguintes dispositivos, que alteram a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

"Art. 58.

.....

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, exceto para o trecho em que o

empregador forneça a condução, em função das seguintes circunstâncias:

I – inexistência de transporte público regular para todo o percurso; ou

II - incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular.

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma, a natureza da remuneração ou a concessão de benefícios que a substituam.

§ 4º O disposto no art. 611-A aplica-se ao cômputo do tempo *in itinere* de que tratam os §§ 2º e 3º deste artigo”. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O texto atual do § 2º do art. 58 da CLT estabelece as condições específicas em que o tempo despendido pelo trabalhador *in itinere* pode ser computado como parte da jornada de trabalho. De acordo com o dispositivo, o tempo de deslocamento do trabalhador só será computado quando o empregador fornecer a condução, “tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público”.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula nº 90) estabeleceu contornos mais precisos à aplicação desse dispositivo. O tempo *in itinere* só é computado para o trecho não alcançado pelo transporte público regular. Ademais, a corte trabalhista estendeu a possibilidade de inclusão do tempo gasto no deslocamento de e para o trabalho na circunstância em que se verifica incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular.

Por sua vez, o § 3º do referido art. 58 da CLT já estabelece que acordo ou convenção coletiva de trabalho pode fixar o tempo médio despendido pelo empregado *in itinere* e as respectivas forma e natureza da remuneração, em caso de transporte fornecido pelo empregador. No entanto, o dispositivo é silente quanto à possibilidade de a negociação coletiva definir a substituição da remuneração relacionada às horas *in itinere* por outro tipo de benefício.

Nesse contexto, a presente emenda tem como objetivo atualizar o texto dos §§ 2º e 3º do art. 58, adequando-os à jurisprudência firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho e ao espírito do PL nº 6787/16, bem como de agregar § 4º ao dispositivo, estabelecendo com clareza que o cômputo das horas *in itinere* é objeto da prevalência do acordado sobre o legislado, nos termos do art. 611-A do projeto de lei.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal Laura Carneiro

EMENDA ADITIVA Nº 218/17

Acrescente-se ao artigo 1º do projeto os seguintes dispositivos:

.....

“Art. 168.

.....

IV - semestralmente, para as atividades previstas nos artigos 192 e 193 desta Consolidação.

.....” (NR)

.....

“Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 50%, 30% e 20%, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo, calculado sobre o salário básico do empregado, salvo critério mais vantajoso fixado em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 1º O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, dá direito à percepção integral do respectivo adicional.

§ 2º Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais”. (NR)

“Art. 193.

§ 1º O trabalho em condições de periculosidade, inclusive o prestado de forma intermitente, assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário básico.

.....

§ 5º O trabalhador exposto, simultaneamente, aos agentes previstos nos incisos I ou II do caput deste artigo e no art. 192 desta Lei terá direito ao adicional mais vantajoso, acrescido de adicional 10% sobre o salário básico.” (NR)

“Art. 193-A. Para os fins do disposto nos artigos 192 e 193, considera-se salário básico a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador oriunda da prestação de serviço estipulada no contrato de trabalho, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.”

.....

.....

Revoga o artº 193 §2º do Decreto-Lei n.º 5.452, DE 1º de maio de 1943 - CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Há algumas discussões relativas aos adicionais de insalubridade e de periculosidade que podem ser sanadas no bojo de uma reforma trabalhista. Esse é o objetivo da presente emenda.

Entendemos que se faz necessário definir salário básico para que este sirva como referência para o pagamento dos adicionais em substituição ao extinto salário mínimo regional.

Além disso, trabalhadores expostos tanto às condições insalubres quanto às perigosas devem ser remunerados com um adicional que compense os

gravames, ao invés de terem que optar por um deles. A opção não se justifica porque os prejuízos não se anulam, mas se somam.

Optamos, como forma de estimular a busca pela erradicação das fontes de insalubridade, a monetarização do risco, elevando os percentuais de incidência para 50%, 30% e 20%, para os graus máximo, médio e mínimo, respectivamente.

Também propomos o pagamento de adicional de periculosidade para trabalhadores expostos de forma intermitente, pois o risco, embora diminuído pela menor exposição, ainda persiste.

Entendemos que a medida redundará em uma busca por um ambiente de trabalho mais seguro. Para tanto, pedimos o apoio dos nobres pares para a aprovação da Emenda ora proposta.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA SUPRESSIVA Nº 219/17

Suprima-se o art. 611-A acrescentado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo art. 1º do Projeto de Lei.

JUSTIFICAÇÃO

O Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, pretende estabelecer o “princípio do negociado sobre o legislado” em relação aos seguintes pontos da regulamentação das relações de trabalho:

- parcelamento de férias em até 3 vezes, com pagamento proporcional;
- tamanho da jornada mensal de trabalho, observado o limite de 220 horas mensais;

- parcelamento ampliado e prazo de pagamento dos valores referentes a participação dos empregados nos lucros e resultados da empresa, observado o limite dos prazos do balanço patrimonial;
- tempo de deslocamento do empregado entre sua residência e o local de trabalho (horas *in itinere*);
- intervalo intrajornada, observado o limite de 30 minutos (atualmente o limite é de mínimo 1 hora e no máximo 2 horas);
- incorporação dos termos dos acordos e convenções coletivas de trabalho ao contrato individual de trabalho ao final da vigência, até a celebração de novos termos (“princípio da ultratividade da norma”);
- adesão ao Programa Seguro-Emprego (Lei nº 13.189/2015);
- plano de cargos e salários;
- regulamento empresarial;
- banco de horas, garantida a conversão da hora-extra com acréscimo de 50%;
- trabalho remoto;
- remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas;
- registro de jornada de trabalho.

A proposição também determina que a Justiça do Trabalho, no exame da Convenção ou Acordo Coletivo, deverá orientar sua atuação com base no “princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”.

Estabelece, ainda, que a convenção ou acordo coletivo não poderá alterar as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho em relação ao tema de segurança e medicina do trabalho.

Prevê também a anulação, com retroatividade dos efeitos, caso seja anulada alguma cláusula convencionada ou acordada.

A prevalência do negociado sobre o legislado é, a nosso ver, matéria que fere o arcabouço jurídico conquistado nos diversos níveis da normatização e no acúmulo jurisprudencial trabalhista. O projeto se forjou numa falsa premissa de que a negociação coletiva, como instrumento de solução de conflitos, pode

autonomamente dispor de direitos fundamentais assim instituídos na Constituição Federal.

É falsa a alegação da valorização da autonomia coletiva dos trabalhadores e fortalecimento dos sindicatos. A legislação atual admite a criação de entidades sindicais sem controle de representatividade e de legitimidade. Os trabalhadores, mesmo que reunidos coletivamente, não chegam à mesa de negociação com o mesmo poder do empregador, especialmente em tempos de crise, posto que a preservação dos próprios postos de trabalho passa a ser o alvo nas rodadas de negociação.

Por isso, é evidente a precarização das relações de trabalho intrínseca ao projeto. Os instrumentos coletivos não poderiam conter disposições lesivas aos interesses do trabalhador, não podendo servir de meio para a descon sideração de normas imperativas e indisponíveis.

A proposta admite, dessa forma, a desfiguração da Constituição que, ao estabelecer os enunciados dos direitos, deixou à lei o modo de exercício de tais. Ao tornar possível o aumento da jornada de trabalho, a flexibilização das férias, a descon sideração do tempo de deslocamento e do intervalo intrajornada, entre outros itens, conduz à perspectiva de uma drástica redução da qualidade do emprego.

Outro tema que merece atenção especial é do princípio da ultratividade, pelo qual as normas coletivas são incorporadas aos contratos individuais de trabalho e, mesmo ao final da vigência do termo coletivo, devem ser respeitadas e aplicadas e, somente com novo acordo ou convenção coletiva, poderão ser modificadas ou suprimidas.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula nº 277, com redação alterada em 2012, nos seguintes termos: “As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”. O projeto pretende que as negociações coletivas tratem esse tema de modo diverso, o que afronta o acúmulo gerado pela classe trabalhadora e a jurisprudência laboral.

Pelo exposto, esperamos contar com o apoio dos Colegas para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado PADRE JOÃO

EMENDA SUPRESSIVA Nº 220/17

Suprimam-se o art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterado pelo art. 1º, e as alíneas *a*, *b* e *d* do inciso I do art. 3º do Projeto de Lei.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto de lei eleva o número de horas admitidas para o trabalho em regime parcial do atual limite de 25 horas semanais para:

- i. 30 horas semanais, sem possibilidade de horas suplementares; e
- ii. 26 horas semanais com possibilidade de acréscimo de até 6 horas semanais.

Dessa forma, os empregados em regime parcial passam a poder fazer horas suplementares que poderão ser compensadas até a semana imediatamente posterior à da sua execução. Caso não sejam compensadas, estas horas serão remuneradas com acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal.

Os empregados contratados em regime parcial também poderão converter 1/3 das suas férias em abono pecuniário.

Consideramos, portanto, que a proposta legitima medidas flexibilizadoras da relação de trabalho em detrimento de direitos instituídos. Ao valorizar o contrato em tempo parcial admite que tais contratações - usadas apenas como um mecanismo excepcional de contratação para determinados serviços e categorias específicas – seja disseminado em substituição ao trabalho em jornada integral, visando à redução das despesas com a contratação de modo a prejudicar o trabalhador.

A jornada a tempo parcial implica a redução do valor absoluto da remuneração (proporcional à jornada) e da base de incidência das contribuições relativas ao financiamento do sistema de proteção social (Regime Geral de Previdência Social, FGTS, etc.).

Ao alterar a legislação para ampliar o limite máximo de jornada parcial, admitir o uso de horas-extras (hoje vedado) e a “venda” de parte das férias, o projeto burla o uso do instrumento contratual para sobrecarregar o trabalhador nos afazeres, com uma remuneração inferior e sem a indicação de criação de postos formais de trabalho com qualidade.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para a aprovação de nossa emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado PADRE JOÃO

EMENDA SUPRESSIVA Nº 221/17

Suprima-se o art. 523-A acrescentado à Consolidação das Leis do Trabalho CLT) pelo art. 1º do Projeto de Lei.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto de lei permite que os trabalhadores possam eleger um representante por local de trabalho sempre que a empresa possuir mais de 200 empregados, conforme disposto no art. 11 da CF/1988. As candidaturas poderão ser inscritas independente de filiação sindical. O mandato será de 2 anos, admitida a reeleição. É prevista estabilidade provisória do eleito desde o registro até 06 meses após o final do mandato, sendo garantido ao representante o direito de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho e a obrigação de participar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa.

Temos a convicção de que a proposta afronta o direito de organização sindical à medida que cria uma estrutura de representação dos trabalhadores, por empresa, sem vinculação com entidades sindicais, cujo reconhecimento e autonomia são assegurados pela Constituição Federal.

O tema foi uma pauta de negociações entre trabalhadores e empresários, especialmente, antes da Constituinte de 1987-1988, momento de fortalecimento das entidades sindicais. A regulamentação desta matéria, caso venha a ser aceita, deve necessariamente dispor sobre a participação dos sindicatos em relação aos procedimentos e condições específicas de constituição de tal representação.

Também corre-se o risco do uso indevido e arbitrário dessa hipótese negocial do representante em conflitos individuais, a fim de que não se admita a prevalência dos termos de acordos sobre os direitos legalmente assegurados que, por muitas vezes, são induzidos ao trabalhador fragilizado economicamente, que pode ser seduzido por uma proposta incompatível com os seus direitos; ou mesmo de uma prática de assédio moral camuflada em suposto convencimento para o ajuste extrajudicial.

Além disso, as negociações individuais, permitidas pelo projeto aos representantes no local de trabalho, sem a presença das representações sindicais - em tempos de aumento de desemprego e crise econômica -, causa muita insegurança jurídica e pode cercear o direito constitucional do trabalhador ter acesso à Justiça para reclamar sobre as parcelas divergentes.

Dessa forma, solicitamos o apoio dos nobres Colegas para a aprovação de nossa emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado PADRE JOÃO

EMENDA SUPRESSIVA Nº 222/17

Suprimam-se o art. 2º e o inciso II do art. 3º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

A proposição autoriza que a contratação, no âmbito do contrato de trabalho temporário, possa ser feita pela empresa assim registrada e também por terceirizada ou cliente. Inclui, em razão de acréscimo extraordinário de serviços, as contratações motivadas para atender a ampliação sazonal da demanda por bens ou serviços.

A proposição esclarece, ainda, que a contratação, no âmbito do contrato de trabalho temporário, para substituir trabalhador em afastamento previdenciário terá prazo limitado ao tempo do afastamento do trabalhador permanente ou a data de concessão da aposentadoria por invalidez, quando for o caso.

Outros pontos são:

1 – a ampliação do prazo dos contratos de trabalho temporário, de 90 dias para 240 dias, sendo o contrato inicial limitado a 120 dias, admitida uma prorrogação por, no máximo, 120 dias;

2 – a unificação entre as normas de contratação da CLT e da Lei de Trabalho Temporário, porque estende aos trabalhadores contratados sobre regime temporário (Lei nº 6.019/1974) os mesmos direitos estabelecidos no âmbito da CLT (Decreto-Lei nº 5.452/1943);

3 – a aplicação das disposições referentes à “contratação temporária” aos contratos de trabalho em regime de tempo parcial; e

4 - a não aplicação da “contratação temporária” aos empregados domésticos.

Com efeito, não há dúvida, de que as alterações propostas constroem uma esfera de precarização e insegurança no mundo do trabalho, pois amplia o uso do contrato temporário, mecanismo até então restrito a casos específicos, em que a contratante deve possuir prévio registro de “empresa de trabalho temporário” no Ministério do Trabalho.

Além disso, mescla as disposições de contratação temporária com aquelas em regime de tempo parcial, forjando uma mobilidade às relações laborais que fogem ao controle da classe trabalhadora, que não dispõe de referências anteriores sobre tal experiência, fato que causa insegurança jurídica aos contratos.

Dessa forma, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado PADRE JOÃO

EMENDA 223/17

Inclua-se onde couber no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, as seguintes alterações legislativas:

Art. 1º O art. 1º da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores e empregadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas:

I - exercer a representação dos trabalhadores ou empregadores, por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e

II - participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores ou empregadores.

Parágrafo único. Considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores ou empregadores.”

Art. 2º Os arts. 589 e 593 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 589.....

I - para os empregadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 10% (dez por cento) para a central sindical;
- c) 15% (quinze por cento) para a federação;
- c) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- d) 10% (dez por cento) para a “Conta Especial Emprego e Salário”;

II - para os trabalhadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 10% (dez por cento) para a central sindical;
- c) 15% (quinze por cento) para a federação;
- d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- e) 10% (dez por cento) para a “Conta Especial Emprego e Salário”.

§ 1º O sindicato indicará ao Ministério do Trabalho e Emprego a federação e confederação a que estiver vinculado e a central sindical a que estiver filiado, como beneficiários da respectiva contribuição sindical, para fins de destinação dos créditos previstos neste artigo.

§ 2º A central sindical a que se refere as alíneas “b” dos incisos I e II deste artigo deverá atender aos requisitos de representatividade previstos na legislação específica sobre a matéria.” (NR)

“Art. 593.

Parágrafo único. Os recursos destinados às centrais sindicais deverão ser utilizados no custeio das atividades de representação geral dos trabalhadores ou empregadores decorrentes de suas atribuições legais.” (NR)

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Trata-se de uma emenda para restaurar o Estado Democrático de Direito, aviltado pela Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008, que afrontou a isonomia e paridade entre as representações sindicais patronais e laborais. Tem a presente o objetivo de resgatar este conceito pétreo, permitindo a organização e o reconhecimento formal de centrais sindicais patronais, em igualdade de condições, direitos e deveres das centrais de trabalhadores reconhecidas. Nos debates que precederam o reconhecimento das centrais sindicais de trabalhadores pelo Congresso Nacional, foram usados os fortíssimos argumentos de que nada mais se fazia do que a valorização da *mens legis* e do Princípio Constitucional da Liberdade de Organização Sindical, e ainda, do não menos importante Princípio do *in dubio pro libertate*.

Neste sentido, todos se ajustam harmoniosamente a presente proposta, sendo que o direito de organização dos trabalhadores, deve existir o correspondente direito de organização dos empregadores, conclusão decorrente também dos PRINCÍPIOS ELEMENTARES DA EQUIDADE, DA PARIDADE DE REPRESENTAÇÃO, DA IGUALDADE, DA ISONOMIA. Além dos princípios referidos, muitos outros fundamentos podem ser invocados: DA JUSTIÇA, DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO, DA LEGITIMIDADE DAS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS ASSINADAS PELO BRASIL, e diversos outros

Com efeito, diz a Constituição Federal, em seu artigo 1º, ser princípio fundamental da República Federativa do Brasil: “IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”. Princípio este que fundamenta o presente projeto, pois, ao se organizarem e pleitearem reconhecimento como central sindical, têm os empresários os objetivos de defender os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Atente-se, pois, para o inciso IV, no qual trabalho e livre iniciativa, atividades de trabalhadores e empresários, são postos em condições de igualdade. Trata-se de critério, valor e conceito que irá permear todo o texto constitucional, inexistindo uma única menção a diferenciar os direitos de um e outro quanto à organização.

Ao contrário, há vários a reforçar este entendimento: o que se tem de um lado, como direito do trabalhador, tem-se de outro, como direito da livre iniciativa, ou seja, do empregador. Leve-se em conta ainda que o empresário também é um trabalhador, ainda que *lato sensu*, o que é uma obviedade a dispensar argumentação.

Ora, se de um lado os empregadores de serviço têm direito a participação nos colegiados dos órgãos públicos, de outro lado, o reconhecimento como Central Sindical pode propiciar esse acesso, **como acontece com as centrais de trabalhadores**, cujo acesso a órgãos como o FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador e

tantos outros é mais do que legítimo. Eis aqui, mais uma vez, o direito de igualdade sendo preterido, se negado o presente pedido.

Neste sentido a melhor doutrina do eminente professor CELSO ANTÔNIO BANDEIRA DE MELLO:

“A Lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este é o conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da isonomia e juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo modo assimilado pelos sistemas normativos vigentes” (Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade, Malheiros Editores).

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, conforme preceitua o artigo 5º da Carta Magna, cujo inciso XVI prevê o direito de organização e o inciso XVII veda a interferência do Estado no funcionamento de associações.

Corroborando no mesmo sentido, o disposto no seu artigo 8º, que também trata do assunto em tela, não estabelecendo uma única diferença entre os direitos de organização de empregadores e empregados

Logo adiante, no artigo 10, este conceito é mais claro ainda.

“É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação”.

Mais ainda; a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho reforça ainda mais essa assertiva:

“Trabalhadores e empregadores têm o direito, sem diferenças e sem prévia autorização, de construir

associações de sua escolha para promoção e defesa dos próprios interesses; e de aderir a outras organizações (federativas e confederativas, tanto quanto às internacionais) sob a única condição de submeter-se aos estatutos corporativos próprios”.

Desta forma, impedir os empregadores de terem suas centrais sindicais pode ser entendido, *data venia*, como infração a essas garantias constitucionais. A interpretação conjunta do *caput* do artigo 5º com os seus incisos XVI e XVII só levam à conclusão de que a presente emenda é legítima e merece acolhimento. O inciso I do art. 8º da CF, por sua vez, vedando a interferência estatal em sindicatos, reforça esse entendimento.

Alias, o artigo 8º da CF, quando discorre sobre a organização sindical, não estabelece uma única diferença entre os direitos de organização de empregadores e empregados. Logo adiante, temos o artigo 10, no qual consta que: “É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação”.

Ora, se de um lado os empregadores têm direito a participação nos colegiados dos órgãos públicos, de outro lado, o reconhecimento como central sindical pode propiciar esse acesso, como acontece com as centrais de trabalhadores, cujo acesso a órgãos é mais do que legítimo. Eis aqui, mais uma vez, o direito de igualdade sendo preterido, se negado o presente projeto.

Portanto, tendo em vista que a organização sindical brasileira fundamenta-se nos princípios da democracia, da cidadania, da participação política e social, da representatividade, do direito ao trabalho digno, da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores e da promoção dos direitos fundamentais da

pessoa humana, e da valorização da livre iniciativa, nada mais natural que o presente projeto seja acolhido.

A liberdade de organização é um dos princípios pétreos da Constituição Federal (inciso XVI do art. 5º), uma prerrogativa que o Estado entregou aos trabalhadores e empresários, por saber que, organizados, dialogando entre si e uns com os outros, são parceiros imprescindíveis para tirar o país do atraso e fazê-lo avançar pela senda do desenvolvimento, para um amanhã de felicidade e prosperidade mútua.

No mesmo sentido, a liberdade de organização entre empresários e trabalhadores não tem fim em si, nem para servir a lideranças ou grupos, mas como prerrogativa a ser usada para forjar meios de representação e para lutar por interesses de seus representados. Quanto mais trincheiras de luta conquista uma entidade, mais eficiente ficam suas ações, mais resultados são obtidos.

Uma vez que não basta se organizar, sendo preciso buscar meios e instrumentos para obter resultados, justo é o presente projeto de lei. Ele é corolário do direito de organização.

A Constituição da República, além de prever explicitamente o direito de organização e liberdade sindical, cujos fins fundamentam este projeto, sendo argumento relevante a respaldá-lo, deixa claro outros princípios de direito, que são esgrimidos com a mesma finalidade.

O Princípio da Igualdade entre trabalhadores e empregadores percorre todo o corpo da Carta Magna. Note-se que há vários artigos do texto sinalizando o direito de ambos se organizarem, em condições de igualdade. O que é dito para um, é dito para o outro. Entidades ou sindicatos estão previstos tanto para uma categoria quanto para outra, o mesmo ocorrendo no desdobramento para associações no Código Civil, assim como para sindicatos na CLT.

Em nenhum codex positivado, nem do legislador constituinte, nem o da norma infraconstitucional, acolheu uma única diferença ou se dispôs um único privilégio entre trabalhador e empregador. Não pode, pois, ser mantida de forma diferente a lei que criou as centrais sindicais, cuja estrutura normativa hierárquica é infraconstitucional; não é correto deturpar a vontade exposta no texto máximo da ordem jurídica nacional.

Mesmo a Consolidação das Leis do Trabalho que trata da organização sindical a partir do artigo 511 e segue até o artigo 625, previu **diferenças de direitos na organização dos trabalhadores e empregadores**. Não obstante a profusão, de ser um diploma previsto para defender prioritariamente o trabalhador, tanto que trata-o universalmente como hipossuficiente.

Traduzindo corretamente estes preceitos para o caso de categorias econômicas e profissionais, o texto se refere a ambas isonomicamente, e deixa claro que elas devem ser tratadas em condições de igualdade, quanto à organização e prerrogativas previstas na ordem constitucional. E isto é mais que justificado, diante da necessidade de atuação, diálogo, participação na vida social, econômica, institucional, ou em comissões, junto ao Poder Público, etc. Não há um único motivo a justificar que se obstaculize, que se vede o acesso a uma forma de organização, de um dos parceiros da atividade produtiva no país.

Como vimos, a lei que permitiu a criação das centrais sindicais com representação apenas para os trabalhadores, além de afrontar o Estado Democrático de Direito, fere o Princípio da Isonomia, pois trata de forma desigual, ou melhor, exclui completamente um dos parceiros da atividade econômica das prerrogativas, direitos e obrigações nela previstos. A classe empresarial, sempre posta em condições de igualdade na questão de organização no texto constitucional, ficaria posta de lado, à margem.

Inexiste, pois, fundamento racional que justifique o “*discriminen*” pretendido por aqueles que negam o direito de organização como central sindical para

empregadores. Há, portanto, que se aprovar o presente projeto, que está perfeitamente afinado com os valores prestigiados no sistema normativo constitucional.

Sala das Sessões, em de março de 2017

Deputado federal ALFREDO KAEFER – PSL/PR

EMENDA Nº 224/17

Dê-se aos artigos art. 1º e 3º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

“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. (NR)”

.....

“Art. 51. Incorrerá na multa de R\$ 1.207,60 (mil duzentos e sete reais e sessenta centavos) aquele que, comerciante ou não, vender ou expuser à venda qualquer tipo de carteira igual ou semelhante ao tipo oficialmente adotado. (NR)”

“Art. 52. O extravio ou inutilização da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) por culpa da empresa sujeitará esta à multa de R\$ 201,27 (duzentos e um reais e vinte e sete centavos). (NR)”

“Art. 53. O empregador que receber CTPS para anotar e a reter por mais de 48 (quarenta e oito) horas ficará sujeito à multa de R\$ 201,27 (duzentos e um reais e vinte e sete centavos). (NR)”

“Art. 54. O empregador que, tendo sido intimado, não comparecer para anotar a CTPS de seu empregado, ou cujas alegações para recusa tenham sido julgadas improcedentes, ficará sujeito à multa de R\$ 402,53 (quatrocentos e dois reais e cinquenta e três centavos) (NR).”

“Art. 55. Incorrerá na multa de R\$ 402,53 (quatrocentos e dois reais e cinquenta e três centavos) o empregador que infringir o art. 13 e seus parágrafos. (NR)”

“Art. 56. O sindicato que cobrar remuneração pela entrega da CTPS ficará sujeito à multa de R\$ 1.207,60 (mil duzentos e sete reais e sessenta centavos). (NR)”

“Art. 73.....

§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário base, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem. (NR)”

“Art. 117. Será nulo de pleno direito, sujeitando o empregador às sanções do art. 120, qualquer contrato ou convenção que estipule remuneração inferior ao salário mínimo. (NR)”

“Art. 118. O trabalhador a quem for pago salário inferior ao mínimo terá direito, não obstante qualquer contrato, ou convenção em contrário, a reclamar do empregador o complemento de seu salário. (NR)”

“Art. 120. Aquele que infringir qualquer dispositivo concernente ao salário mínimo será passível de multa de R\$ 40,25 (quarenta reais e vinte e cinco centavos), a R\$ 1.610,13 (mil seiscentos e dez reais e treze centavos), elevada ao dobro na reincidência. (NR)”

“Art. 137.....

§ 2º A sentença cominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário base, devida ao empregado até que seja cumprida. (NR)”

“Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário base, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. (NR)”

.....

“Art. 362.....

§ 1º As certidões de quitação farão prova até 30 de setembro do ano seguinte àquele a que se referirem e estarão sujeitas à taxa correspondente a 1/10 (um décimo) do salário mínimo. Sem elas nenhum fornecimento ou contrato poderá ser feito com o Governo da União, dos Estados ou Municípios, ou com as instituições paraestatais a eles subordinadas, nem será renovada autorização à empresa estrangeira para funcionar no País.

.....

“Art. 434. Os infratores das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa de R\$ 402,53 (quatrocentos e dois reais e cinquenta e três centavos), aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a R\$ 2.012,66 (dois mil e doze reais e sessenta e seis centavos), salvo no caso de reincidência, em que esse total poderá ser elevado ao dobro. (NR)”

“Art. 435. Fica sujeita à multa de R\$ 402,53 (quatrocentos e dois reais e cinquenta e três centavos) e ao pagamento da emissão de nova via o empregador que fizer, na CTPS, anotação não prevista em lei.”

.....

“Art. 503. É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo.

Parágrafo único. Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.(NR)”

.....

“Art. 510. Pela infração das proibições constantes deste Título, será imposta ao empregador a multa de R\$ 402,53 (quatrocentos e dois reais e cinquenta e três centavos) elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais. (NR)”

.....

“Art. 553.

.....
 f) multa de 1/30 (um trinta avos) do salário base, aplicável ao associado que deixar de cumprir, sem causa justificada, o disposto no parágrafo único do artigo 529. (NR)”

.....
 “Art. 630.

.....
 § 6º A inobservância do disposto nos §§ 3º, 4º e 5º configurará resistência ou embaraço à fiscalização e justificará a lavratura do respectivo auto de infração, cominada a multa de R\$ 201,27 até 5 (cinco) vezes esse valor, levando-se em conta, além das circunstâncias atenuantes ou agravantes, a situação econômico-financeira do infrator e os meios a seu alcance para cumprir a lei.

..... (NR)”

.....
 “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. Transitada em julgado a decisão recorrida, ordenar-se-á o levantamento imediato da importância de depósito, em favor da parte vencedora, por simples despacho do juiz.

§ 2º Tratando-se de condenação de valor indeterminado, o depósito corresponderá ao que for arbitrado, para efeito de custas, pela Vara do Trabalho ou Juiz de Direito, até o limite de 10 (dez) vezes o salário mínimo.

..... (NR)”

“Art. 3º

I –.....

g) os artigos 84 e 86.”

JUSTIFICAÇÃO

Nossa emenda objetiva modificar, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os dispositivos celetistas que tem como base para as multas e

outros pagamentos a expressão “salário mínimo regional”, conforme contribuições encaminhadas pela Dra. Vólia Bomfim Cassar.

Isso foi feito corretamente ao se dar nova redação ao art.47, mas entendemos esta é a oportunidade ideal para uma significativa atualização desses termos na CLT. Importante mencionarmos que os valores estabelecidos em nossa emenda não estão sendo majorados, uma vez que utilizamos os atuais valores das multas em reais impostos pelo Ministério do Trabalho quando da autuação.

Em outros dispositivos, o termo foi substituído, dependendo da necessidade de tornar a legislação mais clara, por salário base ou salário mínimo.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada LAURA CARNEIRO

EMENDA MODIFICATIVA Nº 225/17

Dê-se ao art. 611-A introduzido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo art. 1º do Projeto a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

Art. 611-A. As disposições dos instrumentos coletivos de trabalho prevalecerão sobre o estabelecido em lei quando vantagem compensatória for concedida pela redução ou supressão de direitos e desde que não versem sobre:

I- direitos constitucionais;

II- normas de saúde, higiene e segurança do trabalho;

III- direitos previstos em normas internacionais ratificadas e inseridas no ordenamento jurídico Brasileiro.

§ 1º Respeitado o disposto no caput deste artigo, a convenção ou o acordo coletivo poderá dispor 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 e que as demais não sejam inferiores a seis dias cada;

II - compensação de jornada de trabalho, limitada à soma das jornadas semanais do mês;

III- participação nos lucros ou resultados das empresas;

IV – tempo médio e natureza das horas in itinere;

V- intervalo intrajornada, com no mínimo trinta minutos de descanso;

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

VII – ratificação do plano de cargos e salários do empregador, dispensando a homologação pelo órgão competente;

VIII – redução ou supressão de vantagens do regulamento empresarial;

IX - banco de horas, garantida a conversão da hora não compensada que exceder a jornada mensal normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento da hora;

X – trabalho à distância, entendido como aquele realizado através de meios telemáticos e informatizados, cuja jornada não for possível controlar ou mensurar; e

XI – alteração da forma de remunerar o trabalho remuneração por produtividade, incluídas as parcelas pagas por terceiros.

§ 2º No exame da convenção ou acordo coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente os princípios constitucionais,

os requisitos contidos nos artigos 612, 613 e 614 da CLT e 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.

§ 3º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição Federal, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação à cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção ou acordo coletivo, cujo julgamento for de competência exclusiva da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A emenda que apresentamos visa modificar, no projeto de lei, as disposições que tratam sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, conforme contribuições encaminhadas pela Dra. Vólia Bomfim Cassar.

Muitos dispositivos propostos, além de não conseguirem flexibilizar a legislação como pretendido, irão aumentar a insegurança jurídica, o que trará, a nosso ver, prejuízos não só aos empregados como também aos empregadores.

Nesse sentido, no intuito de aperfeiçoarmos o texto encaminhado para nossa discussão, apresentamos a presente emenda, esperando contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada LAURA CARNEIRO

EMENDA MODIFICATIVA Nº 226/17

Dê-se ao art. 523-A introduzido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo art. 1º do Projeto a seguinte redação:

"Art. 1º.....

Art. 523-A.

.....

II – a eleição, custeada pelo empregador, será convocada com antecedência mínima de trinta dias do término do mandato do representante anterior, por meio de edital que 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

III – o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária, desde o registro de sua candidatura até seis meses após o final do mandato.

§ 1º

I – a garantia de participação nas negociações coletivas; e

II - o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa.

§ 2º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão conter cláusulas para ampliar o número de representantes de empregados previsto no caput deste artigo até o limite de cinco

representantes de empregados por estabelecimento que tenha mais de duzentos empregados.”

.....

JUSTIFICAÇÃO

Nossa emenda objetiva modificar, no projeto de lei, dispositivos do artigo que trata sobre a representação dos trabalhadores nas empresas, conforme contribuições encaminhadas pela Dra. Vólia Bomfim Cassar.

A ideia contida no art. 523-A inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é absolutamente meritória, mas necessita de ajustes para se tornar mais clara e coerente com seus propósitos, impedindo-se, inclusive, o choque com as competências dos sindicatos representativos dos trabalhadores.

Dessa forma, por acreditarmos que, com a presente iniciativa, estaremos contribuindo para melhorar o projeto em discussão, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada LAURA CARNEIRO

EMENDA MODIFICATIVA Nº 227/17

Dê-se ao art. 2º do Projeto de Lei a seguinte redação:

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa, por intermédio de empresa de trabalho temporário, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços.

Parágrafo único. Configura-se como acréscimo extraordinário de serviços, entre outros, aquele motivado por alteração sazonal na demanda por produtos e serviços. (NR)”

“Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado poderá ter duração de até 120 (cento e vinte) dias.

§ 1º O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma vez, desde que a prorrogação seja efetuada no mesmo contrato e não exceda a 240 (duzentos e quarenta) dias.

§ 2º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo do afastamento do trabalhador permanente da empresa tomadora de serviço, limitado à data em que venha a ocorrer a concessão da aposentadoria por invalidez de que trata o art. 475 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e a 9 (nove) meses no total.

§ 3º Encerrado o contrato de trabalho temporário, é vedada à empresa tomadora de serviços a celebração de novo contrato de trabalho temporário com o mesmo trabalhador, seja de maneira direta, seja por meio de empresa de trabalho temporário, pelo período de cento e vinte dias.

§ 4º Na hipótese de os prazos do contrato temporário estipulados neste artigo serem ultrapassados, o contrato passará a vigorar sem determinação de prazo. (NR)”

“Art. 11. O contrato de trabalho temporário deverá obrigatoriamente ser escrito e devidamente registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), nos termos do art. 41 da CLT.

Parágrafo único. Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva que proíba a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário. (NR)”

“Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os mesmos direitos previstos na CLT relativos aos contratados por prazo determinado.

§ 1º É garantida ao trabalhador temporário a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora, calculada à base horária.

§ 2º A empresa tomadora de serviços fica obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição. (NR)”

“Art. 14. As empresas de trabalho temporário ficam obrigadas a fornecer às empresas tomadoras, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o os recolhimentos para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), previdenciários, trabalhistas e Negativa de Débitos junto à Receita Federal do Brasil, sob pena de retenção dos valores devidos no contrato.

Parágrafo único. A empresa tomadora responde de forma subsidiária com a empresa de trabalho temporário quanto às obrigações trabalhistas e previdenciárias inadimplidas. (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.”

“Art. 18-B. O disposto nesta Lei não se aplica aos empregados domésticos e rurais.”

“Art. 19. Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de trabalho temporário e os seus trabalhadores. (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

Nossa emenda objetiva modificar, no projeto de lei, os dispositivos referentes ao contrato de trabalho temporário, conforme contribuições encaminhadas pela Dra. Vólia Bomfim Cassar.

De fato, a proposta em debate criou um novo tipo de contratação (chamado de trabalho temporário) muito semelhante ao contrato de trabalho por prazo determinado estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho. Acreditamos, por isso, que o texto do projeto não beneficia nem empregados nem empregadores.

Dessa forma, estamos sugerindo algumas modificações para dar mais clareza à norma trabalhista, evitando-se com isso, possíveis divergências de interpretação.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada LAURA CARNEIRO

EMENDA ADITIVA Nº 228/17

Acrescente-se ao art. 1º do projeto os seguintes dispositivos, que alteram a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

Revogado todo artigo 578 CLT

“Art. 579 - A contribuição sindical é devida por todos aqueles que se associem de ~~uma~~ determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão.

Art. 580. A contribuição sindical anual facultativa será recolhida, de uma só vez, anualmente, e consistirá:

I - Na importância correspondente a um dia de trabalho calculada sobre o salário base, para os empregados associados, qualquer que seja a forma da referida remuneração;

II - para os agentes ou trabalhadores autônomos e para os profissionais liberais, numa importância correspondente a 10% (dez por cento) do seu ganho médio em um mês.

III - para os empregadores associados, numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas, conforme a seguinte tabela progressiva:

.....”

REVOGADOS parágrafos 2º a 6º do artigo 580 da CLT. Mantido parágrafo 1º.

“Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados associados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos sindicatos.

.....”

Revogados parágrafo 2º do artigo 582 da CLT, manter todo o parágrafo 1º.

“Art. 583 - O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados associados e trabalhadores avulsos associados será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais associados realizar-se-á no mês de fevereiro.

.....”

“Art. 545 - Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos empregados associados ao respectivo sindicato as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados.

(...)

Parágrafo único - O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao do desconto, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita.”

Revogados os artigos 546, 547 da CLT

“Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo, segundo a teoria do conglobamento, salvo quando o acordo coletivo visar a flexibilização para manutenção da saúde da empresa que, comprovadamente estiver atravessando dificuldades econômicas. “

justificação

A reforma sindical é uma necessidade no Brasil, já que adota um modelo italiano facista e viola frontalmente a Convenção 87 da OIT que versa sobre liberdade sindical.

Liberdade sindical possui duas faces: a individual e a coletiva. Coletiva é a liberdade de o grupo constituir o sindicato de sua escolha, com a estrutura e funcionamento que desejar, com ampla autonomia. A liberdade individual pode ser positiva ou negativa.

Na positiva estão incluídos os seguintes direitos: a) o direito dos trabalhadores e dos empregadores de se reunirem a companheiros de profissão ou a empresas com atividades iguais ou conexas para fundar sindicatos ou outras organizações sindicais; b) o direito de cada trabalhador ou empregador de se filiar a essas organizações e nelas permanecer.

Sob a ótica negativa, a liberdade sindical individual abrange:

a) o direito de se retirar de qualquer organização sindical quando quiser; b) o direito de não filiar-se a sindicato ou outra organização sindical.

Também faz parte da liberdade sindical a pluralidade sindical, a contribuição sindical facultativa, a aplicação de normas coletivas apenas aos associados e a total independência do sindicato frente ao Estado. Entretanto, o artigo 8º da Constituição da República impede a pluralidade sindical, mas não impede as demais medidas de liberdade sindical que devem ser urgentemente adotadas.

Por outro lado, a Consolidação das Leis do Trabalho é omissa acerca da teoria a ser adotada no caso de conflito entre normas coletivas aplicáveis na mesma época aos mesmos empregados, numa mesma base territorial, devendo ser adotada a tese do C. TST acerca da teoria do conglobamento, além de explicitar a possibilidade de flexibilização.

A emenda também versa sobre as contribuições sindicais compulsórias, que violam a liberdade sindical. Sem a obrigatoriedade da contribuição e sua limitação aos associados os sindicatos terão que demonstrar à categoria econômica e profissional seus bons serviços, sob pena de não angariarem associados e não sobreviverem, já que, pela proposta de emenda, só os associados passarão a contribuir com os sindicatos.

Nesse contexto, a presente emenda tem como objetivo a liberdade sindical ao tornar facultativa qualquer tip o de contribuição sindical e limitá-las aos

associados e esclarecer o critério para dirimir conflitos entre normas coletivas aplicáveis a um mesmo empregado.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal Laura Carneiro

EMENDA SUPRESSIVA Nº 229/17

Suprimam-se o art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei, e as alíneas *a*, *b* e *d* do inciso I do art. 3º do Projeto de Lei.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda supressiva objetiva retirar do projeto de lei em discussão as modificações no contrato a tempo parcial, conforme contribuições encaminhadas pela Dra. Vólia Bomfim Cassar.

A proposição como redigida não melhora as condições do contrato de trabalho a tempo parcial nem para empregados nem para empregadores.

Na verdade, o contrato de trabalho com jornada reduzida, com salário proporcional, de há muito, já pode ser efetivado pelas partes, conforme a orientação jurisprudencial nº 358 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Dessa forma, apresentamos a presente emenda, esperando contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada LAURA CARNEIRO

EMENDA ADITIVA Nº 230/17

Acrescente-se ao art. 1º do projeto os seguintes dispositivos, que alteram a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, aplicáveis aos contratos de trabalho dos associados.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis aos associados no âmbito da empresa ou das acordantes associadas.

§. 2º - São espécies de convênios coletivos a convenção e o acordo coletivo e esses só se aplicam aos associados no âmbito da categoria e da base territorial do sindicato, não se aplicando às categorias diferenciadas e aos não associados.

§. 3º - Aos empregados transferidos para outra base territorial de forma definitiva será aplicada a norma coletiva vigente na nova base territorial, sem que isso importe em alteração contratual ou direito adquirido.

§ 4º - Se o empregado trabalhar em mais de um estabelecimento do empregador e cada um possuir norma coletiva diversa, será aplicada a norma mais favorável segundo o critério do conglobamento.

§ 5º - Os empregados externos serão regidos pela norma coletiva do estabelecimento que esteja subordinado e caso esteja a mais de um de bases territoriais diversas, à norma mais favorável segundo o critério do conglobamento.”

(.....)

“Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente a assinatura da Convenção ou Acordo

§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da sua assinatura-

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, além de publicizadas na rede mundial de computadores

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos, nem dar-lhes efeito ultrativo.”

justificação

A reforma sindical é uma necessidade no Brasil, já que adota um modelo italiano facista e viola frontalmente a Convenção 87 da OIT que versa sobre liberdade sindical.

Liberdade sindical possui duas faces: a individual e a coletiva. Coletiva é a liberdade de o grupo constituir o sindicato de sua escolha, com a estrutura e funcionamento que desejar, com ampla autonomia. A liberdade individual pode ser positiva ou negativa.

Na positiva estão incluídos os seguintes direitos: **a)** o direito dos trabalhadores e dos empregadores de se reunirem a companheiros de profissão ou a empresas com atividades iguais ou conexas para fundar sindicatos ou outras organizações sindicais; **b)** o direito de cada trabalhador ou empregador de se filiar a essas organizações e nelas permanecer.

Sob a ótica negativa, a liberdade sindical individual abrange:

a) o direito de se retirar de qualquer organização sindical quando quiser; b) o direito de não filiar-se a sindicato ou outra organização sindical.

Também faz parte da liberdade sindical a pluralidade, normas coletivas aplicáveis apenas aos associados e contribuição sindical aos associados de sindicatos e sua total independência frente ao Estado. Entretanto, o artigo 8º da Constituição da República impede a pluralidade sindical, mas não impede as demais medidas de liberdade sindical.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho é omissa acerca da aplicação das normas coletivas quando o empregado trabalha em mais de uma localidade, é transferido ou trabalha externamente, o que gera insegurança jurídica e decisões discrepantes na Justiça do Trabalho.

A emenda também versa sobre os efeitos ultrativos das normas coletivas que, pretendem dar vigência além do seu limite legal. Não se pode ter segurança jurídica quando aquilo de deveria ser provisório para se adaptar à realidade econômica de cada empresa e localidade se torna indefinido no tempo. A ultratividade pode prolongar a redução de benefícios (flexibilização) mas também a concessão de benefícios por tempo indeterminado, deformando o instituto da adequação e causando insegurança jurídica.

Nesse contexto, a presente emenda tem como objetivo a liberdade sindical ao limitar a aplicação das normas coletivas apenas aos associados do sindicato que negociou. A emenda também visa traçar regras claras sobre a aplicação das normas coletivas para situações não reguladas pela lei, trazendo segurança jurídica e proibir a ultratividade das normas coletivas, que posterga benefícios por prazo indeterminado, causando onerosidade excessiva ao empregador e desnaturando a natureza provisória da concessão.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal Laura Carneiro

EMENDA ADITIVA Nº 231/17

Acrescente-se ao art. 1º do projeto os seguintes dispositivos, que alteram a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“ART. 653 CLT: Compete à Justiça do Trabalho conciliar, processar e julgar:

a) Ações oriundas da relação de emprego ou referente ao emprego, aí incluídas as pré-contratuais, contratuais e pós-contratuais, bem como os danos materiais e morais, inclusive os decorrentes de acidente de trabalho;

b) Ações de cobrança de profissionais liberais;

c) Ações oriundas da relação entre representantes comerciais e representados, entre trabalhadores rurais e seus tomadores, entre trabalhadores subordinados e seus tomadores e entre avulsos e o OGMO, Sindicato e tomadores.

d) Questões relacionadas ao meio ambiente do trabalho;

e) Ações entre sindicatos e entidades associativas;

f) Ações relativas às normas coletivas;

g) Ações que envolvam exercício do direito de greve;

h) Ações possessórias e de direitos reais relacionadas ao direito de greve e desocupação da empresa;

i) Ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores por órgãos da fiscalização do trabalho;

j) compete ainda processar e julgar os litígios decorrentes da relação de trabalho que, não configurando vínculo empregatício, envolvam, dentre outras, as ações:

I – de contrato de agenciamento e distribuição, quando o representante, agente ou distribuidor for pessoa física;

II – de cobrança de quota-parte de parceria agrícola, pesqueira, pecuária, extrativa vegetal e mineral, em que o parceiro outorgado desenvolva seu trabalho direta e pessoalmente, admitida a ajuda da família;

III – decorrentes de execução e de extinção de contratos agrários, entre o proprietário rural e o parceiro outorgado, quando este desenvolva seu trabalho direta e pessoalmente, ainda que com ajuda dos membros da família;

IV – de cobrança de créditos de corretagem, inclusive de seguro, em face de corretora, em se tratando de corretor autônomo;

V – de cobrança de honorários de leiloeiros, em face da casa de leilões;

VI – entre empreiteiro e subempreiteiro, ou qualquer destes e o dono da obra, nos contratos de pequena empreitada, sempre que os primeiros concorrerem pessoalmente com seu trabalho para a execução dos serviços, ainda que mediante o concurso de terceiros;

VII – entre cooperativas de trabalho e seus associados;

VIII – de conflitos envolvendo as demais espécies de trabalhadores autônomos, tais como encanador, eletricista, digitador, jardineiro, dentre outros.

IX – decorrentes de assédio moral;

X – de execução de títulos executivos extrajudiciais tendo como fato gerador a relação de trabalho ou relação de emprego;

XI – as ações trabalhistas e penais que envolvam submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravo ou trabalho degradante;

XII - as infrações penais praticadas contra a organização do trabalho e aquelas decorrentes das relações de trabalho, sindicais ou do exercício do direito de greve;

XIII – os crimes contra a administração da Justiça, quando afetos à sua jurisdição, e aqueles decorrentes de atos praticados no curso de processo ou de investigação trabalhista, ou no âmbito das inspeções de trabalho;

XIV – quaisquer delitos que envolvam o trabalho humano, bem como as infrações penais e de improbidade administrativa praticadas por agentes públicos em detrimento do valor social do trabalho;

XII – outras controvérsias decorrentes da relação de emprego ou trabalho.”

Justificação

Um sistema processual trabalhista que não proporcione à sociedade o reconhecimento e a realização dos direitos, com o devido equilíbrio, sem premiar ou punir uma das partes apenas pela sua qualidade ou sua condição social, sem deixar de levar em conta as especificidades do respectivo ramo do direito que visa instrumentalizar precisa ser revista, quando não mais atende aos seus desideratos ou mesmo entra em rota de colisão com as garantias constitucionais de um Estado Democrático de Direito.

A ineficiência de um sistema processual acaba por colocar em cheque a efetividade de seus institutos. Ademais, o direito material instrumentalizado por normas processuais ineficazes não passa de uma quimera, já que não se consegue a sua correlata realização, mormente nas relações trabalhistas.

A celeridade não deve ser a única preocupação da legislação processual trabalhista, ainda que seja a principal: valores constitucionais devem ser considerados, como o contraditório, a ampla defesa, entre outros.

Sugerimos a inclusão no texto consolidado da competência da Justiça do Trabalho de forma clara e precisa, regulamentando o artigo 114 da CF, o que evitará inúmeras controvérsias acerca do assunto.

Diante dessas breves premissas, a presente emenda visa a pacificação dos conflitos que surgem a partir da interpretação do artigo 114 da CF, abordando o assunto acerca da competência da Justiça do Trabalho de forma precisa.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal Laura Carneiro

EMENDA nº 232, de 2017.

(Do Sr. Weverton Rocha)

Suprima-se o inciso XIII do art. 611-A, incluído no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, pelo art. 1º do PL nº 6.787/2016.

JUSTIFICATIVA

O projeto de lei objeto desta emenda estabelece que convenção ou acordo coletivo de trabalho terá força de lei quando dispuser sobre registro de jornada de trabalho.

O registro de jornada é um instrumento que concede garantia aos trabalhadores de que os limites de jornada serão respeitados e que as horas efetivamente trabalhadas serão pagas. Ao permitirmos a relativização desse registro estaríamos possibilitando sua abolição ou a adoção do ponto por exceção, contribuindo para fraudes e levando a uma grande quantidade de ações trabalhistas.

Por essas razões, sugerimos a supressão do inciso XIII do art. 611-A do PL nº 6.787/16.

Sala das Sessões, em de março de 2017.

Weverton Rocha

Deputado Federal - PDT/MA

EMENDA nº 233, de 2017.

(Do Sr. Hissa Abrahão)

Acrescente-se o seguinte §5º ao art. 611-A, incluído no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, pelo art. 1º do PL nº 6.787/2016, a seguinte redação:

“Art. 611-A

.....

.....

§5º - no curso das negociações coletivas serão observados os princípios da probidade e da boa-fé, assegurando ao trabalhador o acesso as informações e dados relevantes para a negociação coletiva.

JUSTIFICATIVA

A emenda tem por objeto determinar que os princípios da probidade e da boa-fé sejam observados durante as negociações coletivas, inclusive permitindo que trabalhador tenha conhecimento sobre as negociações em andamento.

Sala das Sessões, em de março de 2017.

Hissa Abrahão

Deputado Federal - PDT/AM

EMENDA nº 234, de 2017.

(Do Sr. Hissa Abrahão)

Acrescente-se o seguinte §4º ao art. 10, da Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterado pelo art. 2º do PL nº 6.787/2016.

“Art. 2º

.....

‘Art. 10

.....

§4º - A empresa tomadora ou cliente fica obrigada a manter em seu quadro de pessoal, no mínimo, oitenta por cento de empregados com contrato individual de trabalho por prazo indeterminado. ”

JUSTIFICATIVA

A emenda tem por objetivo determinar que as empresas mantenham em seu quadro de funcionários percentual mínimo de oitenta por cento de empregados com contrato por prazo indeterminado. A sugestão tem o intuito de evitar que as empresas optem por contratar empregados com contrato temporário em razão dos custos, situação que poderia gerar grandes prejuízos aos trabalhadores.

Sala das Sessões, em de março de 2017.

Hissa Abrahão

Deputado Federal - PDT/AM

EMENDA nº 235, de 2017.

(Do Sr. Hissa Abrahão)

Suprimam-se os §§ 3º, 4º, 5º e 6º do art. 58-A; e altere-se o art. 58-A, incluído no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, pelo art. 1º do PL nº 6.787/2016, para que passe a constar a seguinte redação:

“Art. 1º.....

‘Art. 58-A Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais. (NR)”

.....
§ 3º As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo disposto no art. 130.”

JUSTIFICATIVA

A emenda suprime dispositivos que possibilitam que os empregados contratados em regime de tempo parcial possam fazer horas suplementares ou converter um terço de férias em abono pecuniário.

Essas medidas, se aprovadas, iriam desvirtuar o contrato em regime de tempo parcial, pois a carga horária seria aumentada e a jornada poderia chegar a 73% das admitidas no contrato de trabalho em tempo integral, situação que geraria a substituição de empregados em regime de tempo integral por parcial devido ao custo mais baixo.

Sala das Sessões, em de março de 2017.

Hissa Abrahão

Deputado Federal - PDT/AM

EMENDA n.º 236, de 2017.

(Do Sr. Hissa Abrahão)

Acrescente-se os incisos III e IV ao §1º do art. 523-A; e altere-se o inciso III do *caput*, e o §2º do art. 523-A, incluído no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, pelo art. 1º do PL nº 6.787/2016, para que possa vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º

.....

Art. 523-A.

.....

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 **um ano** após o final do mandato.

§ 1º

.....

III – expor aos empregadores todas as reclamações relativas à proteção social, saúde e segurança;

IV – ser consultado em casos de dispensa coletiva por razões econômicas.

§ 2º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão conter cláusulas para ampliar o número de representantes de empregados de forma a garantir a proporcionalidade para cada estabelecimento ou unidade da empresa. (NR) ”

JUSTIFICATIVA

A emenda altera de seis meses para um ano o período de estabilidade no emprego após o término do mandato.

Altera dispositivo para permitir que as convenções e os acordos coletivos de trabalho possam conter cláusulas para ampliar o número de representantes de empregados de forma a garantir a proporcionalidade para cada estabelecimento ou unidade da empresa, sem fixar limite máximo de representação.

Sala das Sessões, em de março de 2017.

Hissa Abrahão

Deputado Federal - PDT/AM

EMENDA nº 237, de 2017.

(Do Sr. Hissa Abrahão)

Suprima-se os §§1º e 2º do art. 10 da Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, incluído pelo art. 2º do PL nº 6.787/2016, renumerando-se o §3º para parágrafo único; Dê-se ao *caput* do art. 10 da Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterado pelo art. 2º do PL nº 6.787/2016, a seguinte redação:

“Art. 2º

.....

‘Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado não poderá exceder a **cento e vinte dias**, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.

Parágrafo único. Na hipótese de o prazo do contrato temporário estipulado no *caput* ser ultrapassado, o período excedente do contrato passará a vigorar sem determinação de prazo. (NR) ”

JUSTIFICATIVA

A proposição tem por objeto alterar de 90 para 120 dias a duração do contrato de trabalho temporário, permitindo-se ainda uma prorrogação por igual período.

O novo prazo é prejudicial aos trabalhadores, uma vez que as empresas optarão por empregados com contrato temporário em razão dos menores custos. Essa situação fará com que os empregados por prazo indeterminado sejam substituídos por trabalhadores em tempo parcial e temporários, o que não contribuirá em nada com o crescimento econômico do País, além implicar precarização das relações de trabalho.

A emenda, por sua vez, busca evitar essa prorrogação automática do contrato de trabalho temporário, adotando a mesma dinâmica na legislação atual ao submeter ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego a autorização para prorrogação.

Sala das Sessões, em de março de 2017.

Hissa Abrahão
Deputado Federal - PDT/AM

EMENDA nº 238, de 2017.

(Do Sr. Weverton Rocha)

Dê-se ao §1º do art. 12, da Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterado pelo art. 2º do PL nº 5.787/2016, a seguinte redação:

“Art. 2º

‘**Art. 12.**

§1º. É garantida ao trabalhador temporário a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculada à base horária, garantida, em qualquer hipótese, **a percepção do salário mínimo regional. (NR)”**

JUSTIFICATIVA

A emenda visa garantir, em qualquer hipótese, o recebimento do salário mínimo regional, aos trabalhadores temporários, conforme prevê a lei n.º 6.019, de 1974. Tal garantia foi suprimida pelo PL ora emendado.

Sala das Sessões, em de março de 2017.

Weverton Rocha

Deputado Federal - PDT/MA

EMENDA nº 239, de 2017.

(Do Sr. Weverton Rocha)

Suprimam-se os §§ 3º e 4º do art. 611-A, incluído no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, pelo art. 1º do PL nº 6.787/2016.

JUSTIFICATIVA

Os §§ 3º e 4º do art. 611-A do PL 6.787, de 2016 dispõem que se houver procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula compensatória deverá também ser anulada, gerando repetição de indébito em desfavor do trabalhador. Na prática, a medida serve para desencorajar o ajuizamento de ações trabalhistas, uma vez que o empregado deverá devolver todos os valores recebidos.

A presente emenda visa suprimir dispositivos que se revelam desproporcional e geram insegurança ao trabalhador.

Sala das Sessões, em de março de 2017.

Weverton Rocha

Deputado Federal - PDT/MA

EMENDA nº 240, de 2017.

(Do Sr. Weverton Rocha)

Dê-se ao §1º do art. 611-A, incluído no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, pelo art. 1º do PL nº 6.787/2016, a seguinte redação:

“Art. 1º

.....

Art. 611-A.

.....

§ 1º No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará tanto 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, quanto os aspectos de mérito, de forma a proteger os direitos essenciais dos trabalhadores. (NR) ”

.....

JUSTIFICATIVA

O §1º do art. 611-A do PL 6.787, de 2016, dispõe que a Justiça do Trabalho analisará apenas os aspectos formais das Convenções ou Acordos Coletivos, com base nos mesmos requisitos do Código Civil, quais sejam: agente capaz; objeto lícito; e forma prescrita ou não defesa em lei, sob o argumento do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Ocorre que a Justiça do Trabalho seria inutilizada e o trabalhador completamente prejudicado caso não houvesse análise de mérito dessas demandas.

Pelas razões expendidas, apresentamos a presente emenda e solicitamos o apoio dos nobres pares.

Sala das Sessões, em de março de 2017.

Weverton Rocha

Deputado Federal - PDT/MA

EMENDA nº 241, de 2017.

(Do Sr. Weverton Rocha)

Dê-se a seguinte redação ao art. 611-A, incluído no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do art. 1º do PL nº 6.787/2016:

“Art. 1º

.....

Art. 611-A. A convenção ou acordo coletivo de trabalho tem força normativa, **se mais benéfico que a 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 – cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais, nelas incluídas as horas de labor, de intervalo intrajornada e de repouso remunerado referentes aos domingos, preferencialmente, e aos feriados oficiais;

III – horas **in itinere**;

IV – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos;

V – ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria;

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

VII – plano de cargos e salários;

VIII – regulamento empresarial;

IX – banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento;

X – trabalho remoto;

XI – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado; e

XII – registro de jornada de trabalho. (NR)”

JUSTIFICATIVA

Esta emenda propõe nova redação ao art. 611-A, incluído na CLT por meio do art. 1º do projeto, para que os instrumentos de acordo coletivo mantenham a força normativa, em vez de força de lei, prevalecendo sempre a norma que mais tenha avançado na proteção do trabalhador.

Há de se ressaltar que, da forma como foi redigido o projeto, o art. 611-A resultará na supressão de direitos sociais dos trabalhadores, como a elevação da jornada de trabalho e a redução de salários. Na verdade, a proposta se mostra como uma “desconstrução” do Direito do Trabalho.

Sendo patente que os direitos sociais são direitos individuais, posto serem eles direitos fundamentais, intimamente ligados à dignidade humana, o referido dispositivo proposto pelo Governo é flagrantemente inconstitucional porque flexibilizar ilimitadamente significa a possibilidade de abolir direitos garantidos constitucionalmente como cláusulas pétreas, o que nem mesmo uma proposta de emenda à Constituição poderia fazê-lo, consoante preconiza o art. 60, § 4º, IV, da CF/88. Indubitavelmente esta é a inconstitucionalidade mais gritante que o dispositivo propõe.

Insta destacar também que somente à União compete legislar sobre matérias relativas ao Direito do Trabalho, competência essa privativa do Ente federativo. É possível, contudo, a delegação dessa competência, mas somente aos Estados, Entes da Federação, não a sindicatos, devendo a autorização ser feita por meio de lei complementar, nos termos do art. 22, I e parágrafo único, da CF/88.

Não menos importante é o fato de que o dispositivo propõe a abolição do processo legislativo de elaboração das leis, no que tange àquelas normas trabalhistas, o que retira do parlamentar o direito público subjetivo ao devido processo legislativo insculpido na Seção VIII, do Capítulo I, do Título IV da CF/88.

Por derradeiro, flexibilizar ilimitadamente os direitos trabalhistas fere o princípio constitucional da vedação ao retrocesso social, concebido para dar maior eficácia aos direitos sociais. Sabe-se que a efetivação de tais direitos resulta em custo financeiro, o que faz com que se submetam a uma aplicação progressiva, de modo que eles serão melhorados gradativamente, motivo pelo qual não podem retroceder. Assim, veda-se a supressão de direitos já materializados em âmbito

legislativo ou na consciência geral. A atuação do legislador em malefício dos direitos sociais reconhecidos e sedimentados na consciência jurídica é ato atentatório ao referido princípio, que é cláusula limitadora na busca da proteção dos direitos sociais já assegurados.

Ante todo exposto, solicito o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda.

Sala das Sessões, em de março de 2017.

Weverton Rocha

Deputado Federal - PDT/MA

EMENDA nº 242, de 2017.

(Do Sr. Weverton Rocha)

Suprima-se o inciso II do art. 611-A, incluído no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, pelo art. 1º do PL nº 6.787/2016.

JUSTIFICATIVA

O PL estabelece que convenção ou acordo coletivo de trabalho possa dispor sobre o aumento da jornada de trabalho em até 220h mensais. No entanto, a Constituição Federal em seu art. 7º, inciso XIII, dispõe que a jornada de trabalho máxima será de 8h diárias e 44h semanais.

Desta forma a emenda suprime dispositivo que possibilita aumento da jornada de trabalho sem estabelecer explicitamente qualquer vantagem.

Sala das Sessões, em de março de 2017.

Weverton Rocha

Deputado Federal - PDT/MA

EMENDA ADITIVA Nº 243, DE 2017

Acrescente-se ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT) o seguinte art. 547-A:

“Art. 547-A. Constituem práticas de atos antissindicais:

- I- Coagir, intimidar, usar de represália e criar obstáculos para impedir a criação de sindicatos, associações profissionais, comissões internas ou movimentos de reivindicação;
- II- Exigir do empregado, quando da contratação, atestado ou preenchimento de questionário sobre filiação ou passado sindical;
- III- Estagnar ou rebaixar profissionalmente o empregado em razão de sua filiação ao sindicato ou participação de movimentos de caráter reivindicatório de direitos;
- IV- Discriminar empregado ocupante de cargo de direção sindical, inclusive nos casos do inciso III;
- V- Prometer ou dar vantagem exclusivamente ao trabalhador que renunciar à greve ou a se afastar do movimento coletivo ou sindical;
- VI- Fomentar e patrocinar a formação e constituição de entidades sindicais com o propósito de sujeitar os sindicatos ou associações ao controle do empregador;
- VII- Patrocinar financeiramente entidades sindicais com o propósito de sujeitá-las ao controle dos empregadores, do sindicato ou da associação dos empregadores.
- VIII- Recusar a negociação coletiva.

Parágrafo único. São nulos os atos resultantes das práticas descritas no Caput.”

JUSTIFICAÇÃO

O princípio da liberdade sindical é pressuposto para existência dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Importa dizer que tal liberdade não pode ser entendida apenas como a prerrogativa de liberdade de filiação à entidade sindical. A liberdade sindical é mais ampla, pois abrange o direito de atividade e de exercício das funções sindicais sem a interferência e ingerência, com direito ao pluralismo de ideias políticas por parte dos trabalhadores, como instrumento para o alcance da justiça social. Logo, entender que basta apenas a liberdade é desconhecer a desigualdade existente e ajudar a reproduzi-la.

Para tanto, é necessário que a legislação tutele a liberdade sindical contra os atos antissindicais, caracterizados como um conjunto de condutas que prejudicam o livre exercício

da atividade sindical. Essa proteção objetiva coibir atos de discriminação e de práticas desleais em relação não só ao sindicalizado ou ao dirigente sindical, mas também em relação ao empregado que participa das atividades reivindicatórias.

Infelizmente, o Direito Trabalhista ainda não há regulamentação dessa proteção no nosso ordenamento jurídico, apesar de o Brasil ser signatário da Convenção nº e ter entre os princípios constitucionais...

, como providência antecedente a qualquer discussão em torno da prevalência do negociado sobre o legislado no país, mostra-se imperiosa a adoção de uma legislação que contemple a repressão e a prevenção de práticas antissindicais que ocorrem diuturnamente. Não obstante o Brasil ser signatário da Convenção n. 98 da OIT, mostra-se importante a previsão, em nosso ordenamento jurídico, de dispositivos repressores de quaisquer atos, condutas ou práticas que tenham por objetivo prejudicar de forma indevida os titulares de direitos sindicais no exercício da atividade sindical.

Nesse sentido, a proposta do governo no PL 6787/2016 de fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, para permitir a fixação de condições de trabalho e remuneração inferiores às asseguradas por lei, sem realizar previamente uma ampla reforma sindical, significará enorme incentivo ao avanço da corrupção nas relações coletivas de trabalho, inclusive à “compra” de acordos e convenções, particularmente nos setores econômicos em que não se fazem presentes sindicatos sérios e representativos.

O Ministério Público do Trabalho, em sua nota Técnica já mencionada relata a realidade brasileira de práticas antissindicais e que inibem a atuação sindical para justificar que a aprovação da proposta tende a enfraquecer os direitos dos trabalhadores, principalmente aqueles sub representados ou com deficiência de representação. Além disso, relata a existência de sindicatos de fachada, fraudes em eleição sindical, com o propósito de servir de instrumento de sonegação e burla aos direitos dos trabalhadores da categoria em favorecimento de empresas, por meio do cancelamento de arranjos espúrios em acordos trabalhistas.

Sala da Comissão, em _____, de março de 2017

Deputado Chico Lopes

PCdoB-CE

EMENDA SUPRESSIVA Nº 244, DE 2017

Suprima-se o art. 523-A (caput e parágrafos) constante do art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto de lei acrescenta o art. 523-A à CLT com o propósito de regulamentar o art. 11 da Constituição e, assim dispor sobre a forma como será feita a eleição, a qual deverá ser convocada por edital com antecedência mínima de 15 dias. Para tanto, o edital deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição da candidatura, que será independente de filiação sindical. Será eleito o candidato mais votado por meio do voto secreto e terá mandato de 2 anos, permitida uma reeleição. É vedada a dispensa arbitrária desde o registro da candidatura até seis meses após o final do mandato.

Ressalte-se que o art. 11 da Constituição Federal é uma norma autoaplicável, pois ela não faz referência à necessidade de a lei regular a representação dos trabalhadores nas empresas. Ao contrário de outros comandos constitucionais, o art. 11 da Lei Magna não dispõe que a representação dos trabalhadores nas empresas será feita "na forma da lei". Entretanto, apesar de ser norma constitucional de eficácia plena, necessita ser complementada para regular a duração do mandato, a estabilidade do representante, as condições do exercício da representação, o número de representantes em empresas que tenham muitos empregados, a possibilidade de reeleição, quem deve convocar a eleição, dentre outras questões práticas.

No entanto, a alteração proposta pelo projeto de lei 6.787/2016 é insuficiente e gera dúvidas a respeito da sua execução no dia a dia. Isso porque, da leitura do conteúdo da proposição, percebe-se que nem o mais reduzido grau de representação e de participação dos trabalhadores no local de trabalho foi assegurado. Há previsão apenas do direito de participação nas negociações coletivas (cuja atribuição para celebração é da entidade sindical e não do representante eleito), e do dever de atuar na conciliação dos conflitos trabalhistas, com enfoque no pagamento de salário e verbas rescisórias.

Ademais, a proposição não trata da forma pela qual o representante poderá participar, como o direito a voz, o direito a voto, direito a apresentação de propostas, dentre outras possibilidades.

De igual modo, no que tange à promoção da conciliação dos conflitos trabalhistas, não há garantia de qualquer instrumento para que o representante possa desenvolver, de forma

adequada, a sua atribuição. Isso porque a proposição não dispõe sobre a garantia de acesso à informação, para que o representante tenha condições de promover o entendimento entre o empregado e o empregador de forma efetiva e que, concretamente, possa reduzir a judicialização do conflito.

Por isso, se a intenção do governo fosse o de fortalecer a representação dos trabalhadores, conforme tenta evidenciar na justificção do projeto, tal intenção se tornaria inócua, pois o conteúdo do projeto não assegura ao representante um conjunto mínimo de direitos para que o seu papel seja desempenhado de forma efetiva no âmbito da empresa.

Vê-se, portanto, que a intenção da proposição é o enfraquecimento das entidades sindicais, a começar pelo fato de que o representante eleito não precisa ser sindicalizado. Por isso, historicamente, sindicatos não têm manifestado, na prática, grande interesse em relação à implementação do art. 11 da Constituição, pois podem entender que o representante deveria necessariamente ser membro do sindicato, visto que poderia ficar à margem da orientação sindical, além de sofrer influência do empregador.

Diante disso, propomos pela presente emenda a supressão dos dispositivos referentes ao assunto na proposição.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado CHICO LOPES

PCdoB/CE

EMENDA MODIFICATIVA N º 245 DE 2017

O art. 523-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PL nº 6787, de 2016, passa a ter a seguinte redação:

“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 no local de trabalho da empresa ou da filial quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição;

II - a eleição deverá ser convocada **pelo sindicato profissional representativo da categoria** por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado **daquele local de trabalho**, 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;

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa **do representante a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até um ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação;**
e

§ 1º São competências do representante dos trabalhadores no local de trabalho:

I – apresentar ao empregador todas as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação desta Consolidação, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social, saúde e segurança; e

II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, **observando as prerrogativas exclusivas do sindicato conforme disciplinado nos incisos III e IV da Constituição Federal e do art. 513 desta Consolidação.**

§ 2º São prerrogativas do representante dos trabalhadores junto à empresa:

I - direito de informação, no qual o empregador deve apresentar informações a respeito do desempenho empresarial aos trabalhadores;

II - direito de consulta, em que há previsão dos trabalhadores serem consultados a respeito de determinadas matérias;

III- direito de controle, no qual há fiscalização do representante em face de decisões empresariais e acompanhamento da observância dos instrumentos coletivos de trabalho (NR).

JUSTIFICAÇÃO

O Projeto de Lei 6.797/2016 regulamenta o art. 11 da Constituição e dispõe sobre a forma como será feita a eleição, a qual deverá ser convocada por edital com antecedência mínima de 15 dias. Para tanto, o edital deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição da candidatura, que será independente de filiação sindical. Será eleito o candidato mais votado por meio do voto secreto e terá mandato de 2 anos, permitida uma reeleição. É vedada a dispensa arbitrária desde o registro da candidatura até seis meses após o final do mandato.

A princípio, o dispositivo parece meritório nesse sentido, no entanto, a proposta apresentada é insuficiente e gera dúvidas a respeito da sua execução no dia a dia. Isso porque, da leitura do conteúdo da proposição, percebe-se que nem o mais reduzido grau de representação e de participação dos trabalhadores no local de trabalho foi assegurado. Há previsão apenas do direito de participação nas negociações coletivas (cuja atribuição para celebração é da entidade sindical e não do representante eleito), e do dever de atuar na conciliação dos conflitos trabalhistas, com enfoque no pagamento de salário e verbas rescisórias.

Pelo conteúdo lacônico do texto do projeto de lei, resta reduzido o papel que o representante dos trabalhadores no local de trabalho pode ter na negociação coletiva, uma vez que não detém poderes para firmar acordo ou convenção coletiva. De igual modo, a proposição não trata da forma pela qual o representante poderá participar, como o direito a voz, o direito a voz e voto, direito a apresentação de propostas, dentre outras possibilidades.

De igual modo, no que tange à promoção da conciliação dos conflitos trabalhistas, não há garantia de qualquer instrumento para que o representante possa desenvolver de forma adequada, a sua atribuição. Isso porque a proposição não dispõe sobre a garantia de acesso à informação, para que o representante tenha condições de promover o entendimento entre o empregado e o empregador de forma efetiva e que, concretamente, possa reduzir a judicialização do conflito.

Nesse sentido, a presente emenda objetiva detalhar os pontos confusos do texto do PL 6.787/2016, bem como dotar o representante escolhido do mínimo de prerrogativas necessárias para o exercício de seu mister. De igual modo, o texto da emenda evita o conflito entre o representante e o sindicato da categoria, a fim de que os trabalhadores sejam prejudicados.

Diante do exposto, peço aos nobres pares o apoio para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, em de março de 2017

Deputado Chico Lopes

PCdoB/CE

EMENDA SUPRESSIVA Nº 246, DE 2017

Suprima-se a alteração proposta para o art. 10 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, constante no art. 2º do PL 6.787/2016.

JUSTIFICAÇÃO

O Art. 2º do PL 6.787/2016 trata da modificação da Lei nº 6.019/1974, que trata do contrato de trabalho temporário. A alteração feita no art. 10 da mencionada lei dispõe que o contrato de trabalho referente a um mesmo empregado possa ter duração de até 120 dias, prorrogável por igual período, ou seja, o contrato passa a ter a duração máxima de 8 meses.

A alteração na Lei nº 6.019/1974 objetiva permitir que empregadores possam aumentar o número de postos de trabalho temporário em suas empresa. Não é outra razão senão substituir trabalhadores efetivos por trabalhadores temporários, com direitos trabalhistas reduzidos. Para tanto, são observados alguns problemas na redação proposta:

a) Transferência dos riscos da atividade econômica: a ocorrência da alteração sazonal faz parte do risco do negócio e admiti-la como justificativa para a contratação de trabalhador temporário é transferir o ônus do empreendimento para o trabalhador, tendo em vista que se trata de contrato de trabalho que prevê patamar de proteção inferior ao contrato por prazo indeterminado. Além disso, haverá dificuldade em se conceituar sazonalidade para a caracterização do contrato temporário, o que irá gerar insegurança jurídica.

b) Alteração do prazo de 90 dias para 120 dias: Aparentemente, o projeto pretende alterar apenas 30 dias a mais no prazo do contrato de trabalho temporário. No entanto, esse prazo de 4 meses pode ser renovado por mais 4 meses, o que permitiria um contrato de trabalho de 8 meses (dois terços de um ano), o que é extremamente prejudicial aos trabalhadores efetivos da empresa, uma vez que a opção dos empregadores será por esse tipo de empregado, em razão dos custos. Essa situação é uma das mais graves por precarizar as relações de trabalho no Brasil.

Por essa razão, a presente emenda pretende suprimir os dispositivos relativos ao aumento do prazo do contrato de trabalho temporário.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado CHICO LOPES

PCdoB/CE

EMENDA SUPRESSIVA Nº 247, de 2017

Suprima-se o art. 611-A (caput, incisos e parágrafos) constante do art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei.

Ressalte-se, porém, que a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho prever condições mais benéficas aos trabalhadores do que o disposto na legislação. Portanto, de alguma forma, no Brasil já ocorre a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que o negociado seja mais favorável que o legislado.

Entretanto, o que propõe o PL 6.787/2016 é viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação aos treze enumerados nos incisos do artigo 611-A do art. 1º do PL, independentemente de seu conteúdo. Em outras palavras, já que o ordenamento brasileiro já prevê, incontestavelmente, a prevalência do negociado sobre a lei sempre que a negociação

significar a criação de novo benefício ou a ampliação de benefício já previsto em lei, conclui-se que o único propósito do PL 6.787/2016 é permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial.

Nesse sentido, a proposta do governo no PL 6787/2016 de fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, para permitir a fixação de condições de trabalho e remuneração inferiores às asseguradas por lei, sem realizar previamente uma ampla reforma sindical, significará enorme incentivo ao avanço da corrupção nas relações coletivas de trabalho, inclusive à “compra” de acordos e convenções, particularmente nos setores econômicos em que não se fazem presentes sindicatos sérios e representativos.

Pelo exposto, propomos a exclusão do artigo 611-A (incluído no art. 1º do PL 6.787/2016).

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado Chico Lopes

PCdoB/CE

EMENDA SUPRESSIVA Nº 248, de 2017

Suprima-se as alterações propostas para o art. 58-A (caput e parágrafos) da CLT, constante do art. 1º do PL 6.787, de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

De acordo com o texto da CLT, a jornada máxima admitida como trabalho em regime de tempo parcial (25h) corresponde a 57% do contrato de tempo integral, a qual equivale a 44 h.

Com a alteração proposta, essa jornada de tempo parcial poderia chegar a 73% daquelas admitidas no contrato de trabalho em tempo integral. Com isso, tornar-se-ia tênue o limite entre tempo parcial e o tempo integral, o que descaracterizaria completamente a natureza do regime de tempo parcial. Logo, pode-se concluir que as alterações levam ao encorajamento à substituição de empregados em regime integral pelo empregado em regime parcial, visto que a redução de custos ao contratar este último para o empregador é maior, já que o empregador pode contar com empregados que trabalharão mais que 2/3 da jornada de empregados do regime integral.

Desse modo, a primeira consequência será o aumento do número de demissões de trabalhadores contratados em regime integral e sua substituição por trabalhadores em regime parcial, que trabalharão jornada considerável, mas receberão salário inferior e com menos benefícios (como a duração das férias).

Para ilustrar esse cenário, convém alertar para o estudo apontado pelo Relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) intitulado “*World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs*”⁵, o qual concluiu que, entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho.

Ademais, diversas outras organizações preocupadas com a questão da precarização das relações de trabalho têm alertado para o fato de que os trabalhadores em regime de tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores com jornada integral e gozam de menos remuneração por horas trabalhadas.

Nos EUA, a realidade não foi diferente da Europa. A partir da crise de 2008, a maior parte dos empregos criados foram por tempo parcial ou temporário (conforme dados do *Bureau of Labor Statistics*). Esse cenário aprofundou a estagnação dos salários e, por conseguinte, o aumento da desigualdade. Hoje, 40% dos empregos dos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial.⁶

No Brasil, a jornada de trabalho parcial é uma realidade que afeta uma considerável parcela do mercado de trabalho. Segundo dados da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), dos 90 milhões de empregados, 19 milhões estão submetidos a carga horária semanal de 15 a 39 horas de trabalho e pouco mais de 3 milhões estão submetidos a jornada parcial de trabalho inferior a 14 horas semanais. Esse quadro caracteriza um cenário de subemprego em quase 25% do total de pessoas ocupadas, conforme a pesquisa.

Diante do exposto, conclui-se que o aumento da carga horária permitida para a jornada de trabalho parcial, bem como, a permissão para horas-extras, tendem a aumentar esse

⁵ 1 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.

⁶ Essa é parte da conclusão do o relatório do governo norte-americano “Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits”, disponível em <http://www.gao.gov/assets/670/669899.pdf>

quadro de subemprego e, a médio prazo, levar à precarização das relações de trabalho, com a redução dos postos de trabalho com carga horária integral, o que geraria, por conseguinte, à redução da renda dos trabalhadores e de direitos trabalhistas.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado Chico Lopes

PCdoB/CE

EMENDA MODIFICATIVA Nº 249 DE 2017

Modifique-se o PL 6.787/2016 para constar o seguinte:

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

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

§ 1º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo do afastamento do trabalhador permanente da empresa tomadora de serviço ou cliente, limitado à data em que venha a ocorrer a concessão da aposentadoria por invalidez de que trata o art. 475 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.” (NR)

“Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado poderá ter duração de até cento e vinte dias.

§ 1º O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma vez, por até três meses desde que a prorrogação:

I. seja efetuada no mesmo contrato;

II. não exceda o período inicialmente estipulado e

III. atenda à necessidade transitória de substituição de pessoal.”

“O art. 19 da Lei nº 6.019/1974, constante do art. 2º do PL nº 6787, de 2016, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 19 (...)

Parágrafo Único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde **solidariamente** pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.”

JUSTIFICAÇÃO

A alteração na lei 6.019/1974 tem o objetivo de permitir que empregadores possam aumentar o número de postos de trabalho temporário em suas empresas. A razão é substituir trabalhadores efetivos por trabalhadores temporários, com direitos trabalhistas reduzidos. Para tanto, são observados alguns problemas na redação proposta:

a) Transferência dos riscos da atividade econômica: a ocorrência da alteração sazonal faz parte do risco do negócio e admiti-la como justificativa para a contratação de trabalhador temporário é transferir o ônus do empreendimento para o trabalhador, tendo em vista que se trata de contrato de trabalho que prevê patamar de proteção inferior ao contrato por prazo indeterminado. Além disso, haverá dificuldade em se conceituar sazonalidade para a caracterização do contrato temporário, o que irá gerar insegurança jurídica.

b) Alteração do prazo de 90 dias para 120 dias: aparentemente, o projeto pretende alterar apenas 30 dias a mais no prazo do contrato de trabalho temporário. No entanto, esse prazo de 4 meses pode ser renovado por mais 4 meses, o que permitiria um contrato de trabalho de 8 meses (dois terços de um ano), o que é extremamente prejudicial aos trabalhadores efetivos da empresa, uma vez que a opção dos empregadores será por esse tipo de empregado, em razão dos custos. Essa situação é uma das mais graves por precarizar as relações de trabalho no Brasil. Isso porque, para economizar, os empresários vão preferir contratar apenas trabalhadores temporários no momento em que a produção subir. Cada setor econômico tem seus períodos de pico da produção, mas que não duram o ano todo. Neste momento, o empresariado vai recorrer aos temporários. No restante do ano, o emprego vai escassear, mantendo apenas uma base da mão de obra.

Por fim, convém ressaltar que a responsabilidade, em casos de contrato de trabalho temporário, deve ter caráter solidário, ou seja, tanto a empresa tomadora quanto a

empresa que fornece a mão de obra temporária, devem ser responsáveis pela fiscalização e garantia do cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. Trata-se de uma proteção mínima aos trabalhadores terceirizados dessas empresas, em caso de “calote” por parte dos sócios da empresa prestadora de serviços. Infelizmente é uma situação muito comum nesse segmento.

Sala das Sessões, em de março de 2017

Deputado Chico Lopes

PCdoB/CE

EMENDA MODIFICATIVA Nº 250 DE 2017

Altere-se o caput do art. 611-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, que passa a ter a seguinte redação:

“Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei, **desde que não contrariem as normas de ordem constitucional e as de higiene, saúde e segurança do trabalho e fundada na valorização do trabalho humano**, quando dispuser sobre:

I - acordo quanto ao cumprimento da jornada de trabalho, desde que não ultrapasse dez horas, e a carga horária semanal limitada a **quarenta e quatro horas**;

II - plano de cargos e salários;

IV - banco de horas, desde que seja garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento, e o excesso de horas em um dia for compensado diretamente pela correspondente diminuição em outro dia.

V - trabalho remoto;

VI - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, **garantido o piso salarial da categoria**; e

§ 1º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de normas constitucional e de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei.

Ressalte-se, porém, que a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho prever condições mais benéficas aos trabalhadores do que o disposto na legislação. Portanto, de alguma forma, no Brasil já ocorre a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que o negociado seja mais favorável que o legislado.

Entretanto, o que propõe o PL em análise é viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação aos treze itens presentes nos incisos do artigo 611-A da CLT, independentemente de seu conteúdo. Em outras palavras, já que o ordenamento brasileiro já prevê, incontroversamente, a prevalência do negociado sobre a lei sempre que a negociação significar a criação de novo benefício ou a ampliação de benefício já previsto em lei, conclui-se que o único propósito do PL 6.787/2016 é permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial.

É temerária qualquer proposta de fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, para permitir a fixação de condições de trabalho e remuneração inferiores às asseguradas por lei, sem realizar previamente uma ampla reforma sindical, pois isso significará enorme incentivo ao avanço da corrupção nas relações coletivas de trabalho, inclusive à “compra” de acordos e convenções, particularmente nos setores econômicos em que não se fazem presentes sindicatos sérios e representativos.

Sala das Sessões, em , de março de 2017

Deputado Chico Lopes

PCdoB/CE

EMENDA ADITIVA Nº 251/17
(Do Deputado Mauro Lopes)

Inclua-se no Projeto de Lei 6787/2016, um artigo com a seguinte redação:

Art. ____ - Os Artigos 12 e 631 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com seguintes redações:

*“ **Art. 12** – As normas referentes ao regime do seguro social e do vale-transporte são objeto de lei especial.*

***Parágrafo único** – Aplicam-se as sanções previstas no Título VII deste decreto na inobservância da concessão do vale-transporte ao trabalhador.*

.....
***Art. 631** - Qualquer funcionário público federal, estadual ou municipal, representante legal de associação sindical ou pessoa jurídica responsável pelo gerenciamento e distribuição do Vale-Transporte, deverá comunicar à autoridade competente do Ministério do Trabalho, as infrações que verificar.”*

JUSTIFICATIVA

O Vale-Transporte completou em dezembro do ano passado 32 anos de existência, e desde sua criação tem contribuído diariamente com o trabalhador brasileiro, ao garantir a sua locomoção da sua residência até o local de trabalho e vice-versa.

Apesar desse grande benefício à classe trabalhadora, neste longo período de existência, constatou-se a prática de diversas irregularidades contrárias ao mesmo, como o fornecimento do benefício em dinheiro por parte de empregadores e fraudes com a falsificação de vales e violação da segurança dos cartões eletrônicos de vale-transportes.

Assim, a presente emenda visa modernizar o instituto do vale-transporte diante de tais ameaças, bem como incluir esse direito na Consolidação das Leis Trabalhistas, como legislação especial, nos mesmos moldes da legislação previdenciária.

Entendemos que tal alteração encerrará de vez os questionamentos indevidos por aqueles querem reduzir o número de direitos a que fazem jus a classe trabalhadora brasileira, bem

como, exigirá uma atuação mais enérgica por parte da fiscalização do trabalho sobre este direito cristalino de todo trabalhador.

Por tais razões, peço apoio dos nobres pares para aprovação dessa emenda.

Sala da Comissão, ____ de março de 2017

Deputado Mauro Lopes

(PMDB-MG).

EMENDA ADITIVA Nº 252/17

(Do Deputado Mauro Lopes)

Inclua-se no Projeto de Lei 6787/2016, um artigo com a seguinte redação:

“Art. ____ - O artigo 429 do Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do parágrafo 3º, com a seguinte redação:

“Art. 429 -

§ 1º -

§ 2º-

§ 3º- Ficam excluídas do percentual estabelecido no “caput”, as funções que demandem, para o seu exercício:

I - habilitação profissional exigida em lei;

II - habilitação de nível técnico ou superior;

III - funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do artigo 62 e do § 2º do artigo 224 da CLT.

Justificativa

O Programa do Jovem Aprendiz previsto na Consolidação das Leis do Trabalho e regulamentado pelo Decreto nº 5.598/2005 tem demonstrado bons resultados visando reduzir o índice de desemprego dos jovens no país.

Observa-se que a formação técnico-profissional de adolescentes e jovens tem ampliado as oportunidades de inserção no mercado de trabalho, tornando assim um benefício fundamental para melhoria dessa nova geração de brasileiros.

Apesar dos benefícios e conquistas para o jovem brasileiro, tem se observado alguns conflitos de interpretação legal quanto as atividades a serem consideradas para a contratação do jovem aprendiz.

É certo que o jovem aprendiz não pode realizar as suas atividades em locais prejudiciais a sua formação, desenvolvimento físico, psíquico, moral e social. Como o jovem se encontra em fase de formação, a necessidade de trabalhar não deve gerar resultados negativos a sua formação educacional, a qual é necessária para sua integração na sociedade ativa.

Sob este entendimento, o Decreto nº 5.598/2005 trouxe uma regra protetiva, prevista no artigo 10, ao estabelecer que determinadas atividades não devem ser consideradas para fins de contratação do jovem aprendiz.

Contudo, a redação do citado dispositivo peca na técnica legislativa utilizada, gerando interpretações indevidas, o que tem ocasionado divergências interpretativas e conflitos desnecessários prejudicando tanto o jovem como o setor produtivo nacional.

Assim, a presente proposta visa sanar a falha legal existente e contribuir de forma objetiva para um programa que visa aprimorar as oportunidades de trabalho para a juventude brasileira.

Sala da Comissão, ____ de março de 2017

Deputado Mauro Lopes

(PMDB-MG)

EMENDA ADITIVA Nº 253/17

(Do Deputado Mauro Lopes)

Inclua-se no Projeto de Lei 6787/2016, um artigo com a seguinte redação:

Art. ____ - Os artigos 168, 235-B e 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 168 -

.....

§ 6º - Revogado.

§ 7º - Revogado.

Art. 235-B -

VII - apresentar o exame toxicológico definido na Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro ao empregador e participar do programa de prevenção e do controle do uso indevido de substâncias psicoativas e de bebida alcoólica.

§ 1º - O empregador executará, diretamente ou mediante entidades sociais das quais faz parte, o programa de prevenção e controle do uso indevido de substâncias psicoativas e de bebida alcoólica que deverá estar previsto em acordo ou convenção coletiva.

§ 2º - Na execução do programa previsto no inciso VII, poderão ser realizados exames toxicológicos amostrais com os motoristas para fins de pesquisa e dados estatísticos.

§ 3º - A recusa do empregado em participar do programa de prevenção e controle do uso indevido de substâncias psicoativas e de bebida alcoólica será considerada infração disciplinar.

Art. 482 -

j – consumo de substâncias psicoativas ilícitas que causem dependência.

Justificativa

Diante deste cenário de insegurança jurídica devido falhas na lei, alguns Departamentos de Trânsito ingressaram na justiça solicitando a suspensão da exigência de realização do exame toxicológico na obtenção, renovação e mudança de categoria da Carteira Nacional de

Habilitação, sendo que alguns casos, ocorreram a suspensão do cumprimento da citada obrigação legal, em caráter liminar.

A Associação Brasileira de Medicina de Tráfego (ABRAMET) já se manifestou publicamente que o método do exame toxicológico de larga detecção que emprega amostras de cabelo, pelos ou unhas não é capaz de definir com precisão o momento exato do consumo da substância ilícita, que seria o nexa necessário para qualificar a infração de trânsito. Segundo a entidade, para efeitos legais, o Código de Trânsito Brasileiro determina que é infração gravíssima dirigir sob a influência de álcool ou outra substância psicoativa que determine dependência. Ou seja, o uso tem que estar imediatamente associado ao ato de dirigir.

Já a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), entidade que reúne médicos do trabalho, também, já se manifestou sobre o exame toxicológico de larga detecção. Segundo a associação, os testes de larga janela de detecção propõem-se a identificar o uso pregresso em até 90 dias pela análise de cabelos ou pelos. No entanto, não são capazes de identificar o comprometimento da capacidade de dirigir no ato de sua realização. Assim sendo, um teste de larga janela de detecção não pode ser utilizado como critério de inaptidão.

A ANAMT afirma que estudos colocam em dúvida a confiabilidade do teste para o uso de canabinóides (derivados da “maconha”), como o publicado na Revista Nature (<http://www.nature.com/articles/srep14906>). O estudo conclui que “canabinóides podem estar presentes no cabelo de indivíduos não usuários porque podem ser transferidos por mãos, sebo, suor de usuários ou mesmo pela fumaça do ambiente.

Diante dos fatos e das falhas existentes na legislação, cabe ao Poder Legislativo Federal revisar a legislação, visando adequá-la a realidade, e principalmente evitar que milhões de motoristas profissionais sejam penalizados injustamente.

Dessa forma, conto com apoio dos nobres pares dessa casa a presente emenda.

Sala da Comissão, ____ de março de 2017

Deputado Mauro Lopes

(PMDB-MG)

EMENDA ADITIVA Nº 254/17
(Do Deputado Mauro Lopes)

Inclua-se no Projeto de Lei 6787/2016, um artigo com a seguinte redação:

“Art. ____ - O artigo 2º do Decreto Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

" Artigo 2º.....

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas, desde que tenham participado da relação processual como reclamadas e constem expressamente do título executivo judicial do devedor.

§ 3º - O responsável solidário, integrante do grupo econômico que não tenha participado da relação processual como reclamado e não conste do título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo da execução. “

Justificativa

Apesar da grande importância da Consolidação das Leis do Trabalho, alguns dos seus dispositivos não estão adequados à realidade das relações trabalhistas e ao cenário econômico brasileiro.

É o caso do § 2º do artigo 2º da CLT, que tem comprometido a saúde financeira de muitas empresas que participam de grupos econômicos e que acabam sendo obrigadas a assumir obrigação para a qual não contribuíram para o fato gerador pagando pelo que, a rigor, não devem.

Em 1985, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, através da Resolução TST 11/85, publicada no DJ de 11.07.1985, houve por bem editar a Sumula 205, estabelecendo que a empresa que não houvesse participado do processo trabalhista na qualidade de reclamada e que não constasse do título executivo como devedora, não deveria participar do título executivo como sujeito passivo. Nada mais correto.

Contudo, em 2003 referida súmula foi cancelada pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho que a editara 18 anos atrás, em flagrante retrocesso como se passa a ver.

É que, como consequência indesejável, desde então muitas são as empresas que em algum tempo tenham mantido negócios com outras que gerenciaram negativamente os seus próprios negócios, sem que tenham participado de qualquer relação gerencial na efetiva empregadora, acabam sendo injustamente obrigadas a assumir o ônus trabalhista, e decorrentes, aos quais não deram origem alguma.

Dessa forma obrigadas a pagar por ônus que não causaram, via de regra de grande vulto, isso porque acabam sendo muitos os credores que contra elas se voltam em estado de execução, a ponto de colocar em risco suas próprias atividades como empregadoras regulares, faz com que o legislador, preocupado com a permanência da atividade e dos empregos que geram para milhares de empregados, buscando evitar o mal maior que o cancelamento de referida súmula passou a causar, coloque freio a esse perverso e indesejado estado de calamidade.

Feitas tais considerações confere-se da inadiável necessidade de reestabelecer-se uma regra, aliás reconhecida no passado pelo próprio Poder Judiciário Trabalhista em sua função legiferante, que havendo perdurado durante 18 anos imputando somente à própria empregadora e a seus titulares a responsabilidade de pelo passivo trabalhista a que deram causa.

Por estes motivos apresentamos a presente emenda a qual esperamos o apoio dos nobres pares visando à preservação do emprego de incontáveis trabalhadores e manutenção das empresas que contribuem para o desenvolvimento do Brasil.

Sala da Comissão, ____ de março de 2017

Deputado Mauro Lopes

(PMDB-MG)

EMENDA ADITIVA Nº 255/17

(Do Deputado Mauro Lopes)

Inclua-se no Projeto de Lei 6787/2016, um artigo com a seguinte redação:

“Art. ____ - O artigo 429 do Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do parágrafo 3º, com a seguinte alteração:

“Art. 429 - Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, salvo os previstos no parágrafo 3º.

§ 1º -

§ 2º-

§ 3º- As empresas cuja a atividade fim possuem atividades laborais que exijam habilitação legal, com ou sem explicitação de idade mínima para o exercício profissional, ou atividades laborais proibidas legalmente aos menores de 18 anos, poderão requerer formalmente ao Ministério do Trabalho, o ajuste da cota de aprendizagem, conforme as regras a seguir:

I – O cálculo da cota de aprendizagem será realizado considerando a proporção percentual de empregados contratados para cada atividade laboral, com exigência de habilitação ou de idade mínima conforme previsto no parágrafo 3º e no conjunto das atividades sem exigência de habilitação ou idade mínima, calculado em relação do total de empregados da empresa.

II – Para o cálculo da cota de aprendizagem será utilizado o valor da cota mínima para cada idade mínima de entrada na respectiva atividade laboral, considerando os valores expressos a seguir:

- a- Sem exigência de habilitação ou idade mínima aplica-se a cota de 5%;*
- b- Com 18 anos completos aplica-se a cota mínima de 3%.*
- c- Com 19 anos completos aplica-se a cota mínima de 2,5%.*
- d- Com 20 anos completos aplica-se a cota mínima de 2%.*
- e- Com 21 anos completos aplica-se a cota mínima de 1,5%.*
- f- Com 22 anos completos aplica-se a cota mínima de 1%.*
- g- Com 23 anos completos aplica-se a cota mínima de 0,5%.*

§ 4º - Caberá ao Ministério do Trabalho regulamentar o teor do parágrafo 3º no prazo de 90 dias a partir da publicação desta lei.

Justificativa

O Programa do Jovem Aprendiz previsto na Consolidação das Leis do Trabalho e regulamentado pelo Decreto nº 5.598/2005 tem demonstrado bons resultados visando reduzir o índice de desemprego dos jovens no país.

Observa-se que a formação técnico-profissional de adolescentes e jovens tem ampliado as oportunidades de inserção no mercado de trabalho, tornando assim um benefício fundamental para melhoria dessa nova geração de brasileiros.

Apesar dos benefícios e conquistas para o jovem brasileiro, tem se observado alguns conflitos de interpretação legal quanto as atividades a serem consideradas para a contratação do jovem aprendiz.

É certo que o jovem aprendiz não pode realizar as suas atividades em locais prejudiciais a sua formação, desenvolvimento físico, psíquico, moral e social. Como o jovem se encontra em fase de formação, a necessidade de trabalhar não deve gerar resultados negativos a sua formação educacional, a qual é necessária para sua integração na sociedade ativa.

Sob este entendimento, o Decreto nº 5.598/2005 trouxe uma regra protetiva, prevista no artigo 10, ao estabelecer que determinadas atividades não devem ser consideradas para fins de contratação do jovem aprendiz.

Contudo, a redação do citado dispositivo peca na técnica legislativa utilizada, gerando interpretações indevidas, o que tem ocasionado divergências interpretativas e conflitos desnecessários prejudicando tanto o jovem como o setor produtivo nacional.

Assim, a presente proposta visa sanar a falha legal existente e contribuir de forma objetiva para um programa que visa aprimorar as oportunidades de trabalho para a juventude brasileira.

Sala da Comissão, ____ de março de 2017

Deputado Mauro Lopes

(PMDB-MG)

EMENDA ADITIVA Nº 256/17 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 71 -

....

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido integral ou em parte pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período suprimido correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração.”

JUSTIFICAÇÃO

O § 4º do art. 71, de forma muito acertada, foi acrescido para estabelecer que o empregado terá direito a uma remuneração de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração, quando não for observada a exigência do intervalo obrigatório para repouso e alimentação.

O nosso objetivo é o de harmonizar o texto com a possibilidade de redução do tempo para alimentação e repouso, prevendo que a remuneração extra somente será feita em relação ao período suprimido correspondente.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA ADITIVA Nº 257/17 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 59 -

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira 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.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos apresentando o presente projeto.

O caput do art. 59 permite que a jornada normal de trabalho seja acrescida de duas horas suplementares mediante acordo escrito entre o empregado e o empregador, além da previsão em contrato coletivo de trabalho.

Assim, parece-nos um contrassenso que a dispensa do pagamento dessas horas extras em face da compensação de jornada em dia diverso não possa, também, ser acordada diretamente entre as partes, ficando condicionada apenas à negociação coletiva.

Nesse contexto, propõe-se uma nova redação para o § 2º do art. 59 para que, além dos instrumentos coletivos de trabalho, também o acordo individual permita a compensação da jornada.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA ADITIVA Nº 258/17 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 61 -

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos emendando o presente projeto.

Quanto ao §1º do art. 61, tal dispositivo configura mera burocracia que pode ser suprimida sem maiores consequências, pois, se o excesso de jornada previsto neste artigo for injustificável, a Inspeção do Trabalho poderá autuar a empresa infratora ou o empregado poderá recorrer à Justiça do Trabalho independentemente de comunicação à autoridade competente.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA ADITIVA Nº 259/17 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º - As férias poderão ser concedidas em até 03 (três) períodos, sendo objeto de negociação entre empregado e o empregador. ”

§ 2º - Revogado.

JUSTIFICAÇÃO

Segundo o art. 134 da CLT, o período de férias somente pode ser fracionado “em casos excepcionais” e, ainda assim, apenas em dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a dez dias. Também é vedado o fracionamento das férias dos menores de dezoito e dos maiores de cinquenta anos de idade.

Todavia são inúmeros os motivos que justificam o fracionamento de férias em benefício tanto dos empregados quanto dos empregadores. Os empregados, por exemplo, poderão programar melhor o seu período de férias, fazendo com que coincidam com a época de baixa temporada ou as férias escolares dos filhos, enquanto os empregadores podem fazer uma melhor gestão de seus recursos humanos.

Observe-se que alguns sindicatos têm negociado o fracionamento das férias por instrumento coletivo, mas, mesmo nesses casos, algumas decisões proferidas pelos tribunais do trabalho estão declarando nulas essas cláusulas por contrariarem texto formal de lei, determinando, em consequência, o pagamento em dobro das férias.

Além disso, não se justifica, a nosso ver, um tratamento diferenciado aos menores de dezoito e aos maiores de cinquenta anos de idade nesse caso, pois a medida também lhes será favorável, pelo que se pede a revogação do §2º do art. 134.

Nesse contexto, por se tratar de tema de interesse de ambas as partes da relação de emprego e tendo em vista algumas decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas que exigem previsão legal, estamos propondo que as partes possam acordar o parcelamento das férias.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA ADITIVA Nº 260/17 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 391-A.

Parágrafo único – para garantia da estabilidade prevista no caput do artigo a empregada gestante deverá informar o estado gravídico em até 30 (trinta) dias a contar da sua dispensa.

JUSTIFICAÇÃO

A intenção com o acréscimo do parágrafo único é o de conferir maior razoabilidade ao caput do art. 391-A, definindo um prazo razoável para que a empregada gestante comunique o seu estado gravídico. Garante-se,

dessa forma, o direito da gestante, mas sem prolongar a indefinição do empregador quanto à manutenção do vínculo de emprego com a empregada.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA ADITIVA Nº 261/17 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 457

...

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, o vale refeição pago em dinheiro, assim como as diárias para viagem.

JUSTIFICAÇÃO

O pagamento do vale-refeição para os empregados é uma conquista adquirida ao longo dos anos, mas que poderia ser muito mais efetiva se não fosse o entendimento de que o seu fornecimento por força de contrato de trabalho lhe confere natureza salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos.

Tendo em vista os altos custos suportados pelas empresas quando do fornecimento espontâneo e voluntário do vale-refeição, algumas categorias incluíram esse benefício em seus acordos e contratos coletivos prevendo-o como parcela de natureza indenizatória, o que a eximiria de repercutir nas demais parcelas salariais. Objetivavam, com isso, incentivar a concessão do benefício pelos empregadores.

Ocorre que alguns tribunais trabalhistas têm manifestado o entendimento de que as cláusulas normativas admitindo a concessão do vale refeição não têm o condão de transmutar a natureza jurídica dessa parcela, visto que o caráter indenizatório estaria relacionado à filiação ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Esse o motivo pelo qual estamos fazendo constar do § 2º do art. 457 que o vale-refeição pago em dinheiro não integra o salário, redundando na melhora nutricional da alimentação do trabalhador, mormente aqueles de baixa renda.

A modificação também pleiteia que as diárias deixem de integrar o salário, independentemente de excederem ou não cinquenta por cento do salário do empregado. Ainda que a intenção do legislador fosse a de evitar a fraude, o fato é que muitas despesas de viagens ultrapassam, em muito, a metade do salário do empregado, onerando os encargos trabalhistas suportados pelo empregador.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA ADITIVA Nº 262/17 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 468 exige o mútuo consentimento para a alteração contratual, mas devemos partir do pressuposto de que o conceito de hipossuficiência não é mais, nos dias de hoje, absoluto, o que nos leva a propor a exclusão da parte do artigo relativa aos prejuízos ao empregado.

Verificamos que, muitas vezes, o empregado deseja alterar cláusulas do seu contrato individual de trabalho para atender a um interesse seu, como, por exemplo, reduzir a sua jornada para poder frequentar a faculdade.

Ademais, sempre será permitido ao empregado socorrer-se de sua entidade sindical representativa em momentos como esse, buscando opinião sobre se a mudança pretendida lhe traz algum risco subjacente.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA ADITIVA Nº 263/17 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 477 -

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, poderá ser submetido à homologação com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, levado à homologação na forma do parágrafo 1º, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor sendo válida a quitação total e irrevogável das verbas rescisórias.

JUSTIFICAÇÃO

O § 1º do art. 477 sujeita a validade da rescisão contratual do empregado que tenha mais de um ano de serviço à assistência por parte do respectivo sindicato ou da autoridade competente do Ministério do Trabalho.

Estamos tornando essa assistência facultativa, uma vez que, atualmente, as partes integrantes de uma relação de emprego estão mais ciosas de seus direitos, sendo dispensável, na maioria dos casos, essa assistência. Na mesma linha de raciocínio, a especificação das parcelas homologadas referida no § 2º estará restrita apenas aos casos livremente submetidos à homologação.

A validade da quitação das verbas rescisórias se impõe como forma de dar segurança jurídica às partes, o que dá sentido a existência do ato de homologação que não teria porque ser exigido se nada valer a quitação como ocorre nos dias de hoje.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA ADITIVA Nº 264/17 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 482 -

...

m – perda da habilidade para o exercício da profissão.

JUSTIFICAÇÃO

No caso, se a pessoa perdeu a sua habilitação profissional, implica dizer que perdeu a condição para exercer a profissão já que esse é um requisito imprescindível para o seu exercício. Por isso acrescentamos ao art. 482 uma nova hipótese que justifica a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA ADITIVA Nº 265/17 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 614 -

...

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou

Acordo superior a 4 (quatro) anos.

§ 4º As cláusulas convencionais não integrarão o contrato de trabalho e terão vigência pelo período que durar a Convenção ou o Acordo firmado.

JUSTIFICAÇÃO

O Tribunal Superior do Trabalho – TST tinha o entendimento de que a eficácia das cláusulas ajustadas em acordos e convenções coletivas estaria condicionada ao prazo de vigência do instrumento coletivo. Era o que disciplinava a redação da Súmula 277 daquele Tribunal que previa que “as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção coletiva ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho”.

Todavia o Tribunal modificou esse entendimento e, agora, a Súmula 277 encontra-se assim redigida:

“As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

O atual entendimento do Tribunal adotou o princípio conhecido como Teoria da Ultratividade, segundo o qual a norma coletiva tem a sua eficácia estendida mesmo após o término do seu prazo de vigência, vigorando até que nova norma venha a modificá-la.

Uma das principais vantagens que vemos na negociação coletiva é exatamente a possibilidade de se ajustar o contrato de trabalho às condições de momento da economia. A nosso ver, o posicionamento adotado pelo TST inviabiliza essa vantagem, uma vez que inibe a iniciativa dos empregadores na busca por melhores condições de trabalho, diante da perspectiva de que essas condições sejam incorporadas indefinidamente ao contrato de trabalho. Desse modo, o que poderia ser considerado um avanço para os empregados, pode se transformar em um instrumento que impedirá a celebração de novas normas mais favoráveis.

Embora reconheçamos que a iniciativa do TST possa visar ao estímulo ao uso da negociação coletiva, visto que a revogação de um acordo ou de uma convenção coletiva dependerá da celebração de um novo instrumento, acreditamos que tal iniciativa não possui suporte legal, uma vez que o § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT estabelece um prazo máximo de dois anos de vigência para as convenções e acordos coletivos, o que implica dizer que as normas teriam prazo de início e de fim específicos.

Nesse contexto, estamos propondo a inclusão de um novo parágrafo ao art. 614 da CLT para deixar previsto expressamente que as cláusulas oriundas de negociação coletiva não integrarão o contrato de trabalho permanentemente, salvo pelo período que durar a convenção ou o acordo coletivo. Além disso, estamos ampliando o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções de dois para quatro anos, permitindo-se que as cláusulas que sejam favoráveis aos empregados possam vigorar por mais tempo.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA ADITIVA Nº 266/17 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Artigo 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida previamente à Comissão de Conciliação Prévia, antes do ajuizamento de eventual ação trabalhista se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

JUSTIFICAÇÃO

A dinâmica da atividade econômica atual tem levado as empresas a estabelecerem novas relações de trabalho, principalmente em decorrência dos avanços tecnológicos e da globalização. Assim, muitos dispositivos estabelecidos na CLT, nos dias de hoje, em vez de proteger o trabalhador, têm contribuído para eliminar postos de trabalho.

Propõe-se a submissão anterior das demandas trabalhistas à Comissão de Conciliação Prévia, nos termos da lei. É imperiosa a obrigação de as demandas trabalhistas se submeterem aos controles extrajudiciais de composição entre as partes antes de serem levadas ao poder Judiciário.

É indiscutível o fato de que as demandas perante a Justiça do trabalho vêm aumentando excessivamente. As varas trabalhistas encontram-se sobrecarregadas de processos e o número de juízes do trabalho e servidores não tem aumentado na mesma proporção. Isso ocasiona a demora da solução jurisdicional dos conflitos individuais trabalhistas que poderiam ser resolvidos de forma bastante célere.

As Comissões são órgãos simples que não necessitam de grande infraestrutura e podem solucionar os litígios individuais trabalhistas no ambiente mais próximo possível daquele em que ocorreu a prestação de serviços.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA ADITIVA Nº 267/17 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 790.....

...

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal.

§ 4º - Para aqueles que ganham mais que o dobro do salário mínimo o pedido de justiça gratuita somente será concedido se comprovada a situação de impossibilidade, quando houver impugnação da outra parte.

JUSTIFICAÇÃO

A parte final do § 3º do art. 790 permite a concessão do benefício da justiça gratuita aos que percebam salário igual ou acima do dobro do salário mínimo mediante declaração de que não têm condições de pagar as custas processuais sem prejudicar o próprio sustento ou de sua família. Essa declaração decorre da Lei nº 7.115, de 29 de agosto de 1983, que dispõe sobre a prova documental, segundo a qual “a declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira” (art. 1º). A lei exige, ainda, que da declaração deve constar expressamente a responsabilidade do declarante (art. 3º) o qual, se ela for comprovadamente falsa, estará sujeito “às sanções civis, administrativas e criminais previstas na legislação aplicável” (art. 2º).

Sabemos que o Código de Processo Civil é aplicado subsidiariamente à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. No entanto entendemos que se mostra adequada a inclusão da possibilidade de impugnação da declaração de pobreza, com o consequente pagamento das despesas processuais, além do pagamento de multa, se ficar comprovada a má-fé do requerente, na própria CLT, como forma de desestimular tentativas de burla à legislação.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA ADITIVA Nº 268/17 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“ Art. 790-B.....

§1º. Sendo o reclamante sucumbente no objeto da perícia e beneficiário de Justiça Gratuita os honorários periciais deverão ser pagos pelo Tribunal Regional do Trabalho a que a Vara do Trabalho estiver vinculado.

§2º. Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da Justiça Gratuita, ou isenção do pagamento dos honorários periciais, o Sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto propõe a inclusão de dois parágrafos ao art. 790-B da CLT.

O § 1º estabelece que, quando o sucumbente for beneficiário da justiça gratuita, os eventuais honorários periciais deverão ser pagos pelo Tribunal Regional do Trabalho ao qual esteja vinculada a Vara do Trabalho que prolatou a decisão.

Quanto a esse tema, vigora a Súmula nº 457 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que prevê que “a União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução n.º 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT”.

Para o cumprimento dessa determinação, o art. 1º da citada Resolução nº 66, de 2010, dispõe que “os Tribunais Regionais do Trabalho deverão destinar recursos orçamentários para (...) o pagamento de honorários periciais, sempre que à parte sucumbente na pretensão for concedido o benefício da justiça gratuita”.

A redação que se pretende incluir na CLT com o § 1º, portanto, já é aplicada pelo Judiciário Trabalhista.

Ocorre que essa determinação se dá no âmbito de uma mera resolução. Queremos com o presente projeto alçar o dispositivo ao nível de legislação ordinária para lhe dar maior eficácia.

O § 2º, por sua vez, pretende imputar ao sindicato que intervier na ação como representante do reclamante que não seja beneficiário da justiça gratuita, a responsabilidade solidária pelo pagamento dos honorários periciais na sucumbência.

A CLT já prevê a responsabilidade solidária do sindicato pelo pagamento das custas processuais nessa situação (§ 1º do art. 790). Ocorre que os gastos com o pagamento de honorários periciais, embora tenham natureza de despesas processuais, não compõem as custas do processo. Assim, a sugestão apenas dará tratamento igual às situações descritas.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA ADITIVA Nº 269/17 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 844 - O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia e presumir-se-ão verdadeiras as alegações de fato formuladas pelo autor.

§1º Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

§2º A reapresentação de reclamação objeto de arquivamento somente poderá ser efetuada uma única vez, mediante a comprovação de recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada. (NR).

JUSTIFICAÇÃO

Acrescenta-se um §2º ao art. 844 para dispor que a reclamação arquivada somente poderá ser reapresentada uma única vez e desde que haja a comprovação de recolhimentos das custas processuais relativas à reclamação anteriormente arquivada.

O objetivo é não apenas o reclamado pela negligência demonstrada pelo reclamante, permitindo-se que a reclamação seja reapresentada indefinidamente. Ressalte-se que o art. 732 já pune o reclamante que deu causa por duas vezes ao arquivamento da reclamação com a suspensão do seu direito de reclamar por seis meses.

A partir de agora, em vez de suspensão do direito de reclamar por seis meses, o reclamante estará impedido de reapresentá-la uma terceira vez.

Essa linha de ação já é adotada no novo Código de Processo Civil quando estabelece que “se o autor der causa, por 3 (três) vezes, a sentença fundada em abandono da causa, não poderá propor nova ação contra o réu com o mesmo objeto” (§ 3º do art. 486).

Além disso, para que a reclamação seja reapresentada, o reclamante terá que comprovar o recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada. Esse dispositivo igualmente já consta do novo CPC (§ 2º do art. 486).

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA ADITIVA Nº 270/17 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 844 –A. A revelia não produz o efeito mencionado no art. 844 se:

- I – havendo pluralidade de réus, algum contestar a ação;
- II – as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com provas constante dos autos.

JUSTIFICAÇÃO

O assunto que se pretende inserir na CLT por intermédio do art. 844-A já está contemplado no novo CPC, mas a nossa intenção é a de reforçar a sua aplicação no processo trabalhista.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA ADITIVA Nº 271/17 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“ Art. 883

Parágrafo único – A penhora em se tratando de execuções provisórias obedecerá a ordem de preferência prevista no artigo 835 incisos II a XIII do CPC, vedada a penhora “on line” dos ativos financeiros.”

JUSTIFICAÇÃO

É fato notório os muitos problemas que surgiram após o convênio firmado entre o Poder Judiciário e o sistema bancário que possibilitou o bloqueio de valores diretamente da conta bancária de devedores sem o prévio conhecimento deste.

A prática vem demonstrando inúmeros erros e irregularidades nestes bloqueios resultando em enormes prejuízos aos empregadores, muitas vezes irreparáveis, pois não há a possibilidade de manifestação prévia do devedor para que este demonstre a origem dos valores em sua conta bancária. Há casos onde se verifica que o valor bloqueado acaba por impossibilitar a ao empregador o cumprimento de folha de pagamento de sua empresa, tendo reflexo direto nos seus empregados, gerando outros prejuízos indiretos.

Há que se verificar a existência da verossimilhança, *fumus boni iuris* e *periculum in mora*, demonstrando-se o real risco do devedor se tornar insolvente. Ocorre que esses preceitos nunca são observados, de modo que são realizados bloqueios eivados de irregularidades e até ilegalidades.

É comum a falta de observância aos preceitos legais da impenhorabilidade para o bloqueio de contas, além do que geralmente os valores bloqueados, muitas vezes, excedem, em muito, o valor da execução.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes
PMDB/MG

EMENDA ADITIVA Nº 272/17 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 899 -

...

§ 4º - o depósito de que trata os parágrafos 1º e 2º far-se-a em conta vinculada ao juízo e será corrigido na mesma forma aplicada aos débitos trabalhistas.

§ 5º - revogado.

JUSTIFICAÇÃO

Sugere a alteração do § 4º para que o depósito recursal seja depositado em uma conta vinculada ao juízo, aplicando-se lhe o mesmo índice de atualização dos

débitos trabalhistas. Hoje a CLT prevê que o depósito seja feito na conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS em nome do empregado.

Com essa mudança do § 4º, propõe-se a revogação do § 5º do mesmo artigo, o qual se refere ao depósito de empregado que ainda não tenha conta em seu nome, que também é feito no FGTS.

A questão que envolve a presente sugestão é o fato de que, atualmente, temos índices de atualização distintos para corrigir o crédito devido ao empregado e o depósito recursal. Com efeito, o valor da condenação é corrigido levando-se em conta o Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) mais juros de 1% ao mês.

Já o depósito recursal, por sua vez, é corrigido nos moldes do FGTS, ou seja, Taxa Referencial mais juros de 3% ao ano. Com isso, temos que o valor da condenação sofrerá uma correção muito superior ao depósito recursal.

A nossa sugestão é no sentido de que a correção aplicada ao crédito devido ao empregado seja a mesma aplicada ao depósito recursal.

Essa medida não trará qualquer prejuízo ao empregado, visto que o valor de correção do crédito não sofrerá mudança. Por outro lado, trará um impacto financeiro favorável ao empregador, que tem que custear a diferença entre o valor do depósito recursal e a condenação, caso o seu recurso não seja provido. É, portanto, uma questão de justiça que as verbas sejam objeto de correção idêntica, para que dessa forma uma das partes demandantes não venha a ser privilegiada em relação à outra.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA MODIFICATIVA Nº 273/17 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

Dê-se ao inciso II do artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A

II – pacto quanto ao cumprimento da jornada de trabalho normal, limitada a duzentas e vinte horas mensais.

JUSTIFICAÇÃO

A inclusão da expressão “jornada normal de trabalho” na redação do dispositivo faz-se necessária para evitar interpretações no futuro de que a permissão contida na norma abrange as horas extraordinárias dentro do limite mensal estabelecido.

É fundamental que a lei seja clara e não comporte interpretações que comprometam a segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA MODIFICATIVA Nº 274/17 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

Dê-se ao artigo 611-A “caput” do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A A Convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerá sobre as disposições previstas em lei, quando dispuser sobre:

JUSTIFICAÇÃO

O Discurso do Governo na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de dar prevalência ao negociado sobre o legislado.

Todavia a redação da proposta encaminhada ao Congresso Nacional não diz isso, deixando margem a dúvidas no futuro e ensejo a litígios que devem ser evitados.

A emenda visa deixar claro ser intenção do legislador prestigiar a negociação, dando segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA MODIFICATIVA Nº 275/17 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

Dê-se a inciso XIII do artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A

Inciso XIII – duração e registro de jornada de trabalho normal e extraordinária.

JUSTIFICAÇÃO

A previsão legal da possibilidade de negociação dos meios a serem adotados para o registro da jornada de trabalho é de grande importância

considerando-se as diferentes condições de trabalho nas diversas atividades de produção e serviços em que são contratados os trabalhadores.

A norma merece aperfeiçoamento para permitir que mediante negociação coletiva sejam estabelecidas jornadas de trabalho normal e extraordinárias em razão das condições específicas da atividade, nem sempre atendidas pela camisa de força da jornada normal de 08 (oito) horas e com limite de horas extras.

São comuns jornadas de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas nas áreas de saúde, segurança e outras, ou mesmo mais longas de 15 (quinze) dias por 15 (quinze) dias nas plataformas marítimas, além de outros exemplos.

A lei deverá dar segurança jurídica nas negociações coletivas que estabelecer regras especiais sobre a jornada de trabalho como forma de evitar conflitos.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA MODIFICATIVA Nº 276/17 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

Dê-se ao artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte, suprimindo-se os incisos.

Art. 611-A A Convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerá sobre as disposições previstas em lei.

JUSTIFICAÇÃO

A negociação ou acordo coletivo não deve ser limitada aos temas indicados no projeto, mas sim deixada ao talante das entidades sindicais representativas de trabalhadores e empregadores.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA SUPRESSIVA Nº 277/17 AO PROJETO DE LEI n.6.787/2016

Suprimir o parágrafo 2º, do artigo 634 do Projeto em epígrafe

“Art.634 (...)

Par.2º. Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo.”

JUSTIFICAÇÃO

Não há nenhuma razão para indexar os valores das multas administrativas pelo IPCA do IBGE, haja vista que tal índice de inflação verifica as variações dos custos com gastos de pessoas que ganham de um a quarenta salários mínimos nas regiões metropolitanas de Belém/PA, Belo Horizonte/MG, Curitiba/PR, Fortaleza/CE, Porto Alegre/RS, Recife/PE, Rio de Janeiro/RJ, Salvador/BA, São Paulo, Goiânia/GO e Distrito Federal/DF.

Portanto, não se presta a ser utilizado como índice de correção de multas administrativas.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA MODIFICATIVA Nº 278/17 AO PROJETO DE LEI n.6.787/2016

Dê-se ao artigo 47, “caput”, do Projeto em epígrafe a redação seguinte, suprimindo-se os parágrafos 1º e 2º:

Art.47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art.41 ficará sujeito a multa no valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência, onde não foi apresentada defesa administrativa ou ajuizada ação anulatória do Auto de Infração.

JUSTIFICAÇÃO

Não há razão lógica ou jurídico para se elevar a multa por ausência de registro para R\$ 6.000,00 por empregado na registrado, assim como o tratamento diferenciado às micro e pequenas empresas, viola o princípio da igualdade de que trata o artigo 5º, “caput”, da Constituição Federal. Também afastar o critério para dupla visita, nos casos de autuação por ausência de registro é violar o disposto no artigo 627 da CLT, dispositivo regulamentado em diplomas legais e normas regulamentadoras, como o Regulamento de Inspeção do Trabalho.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA MODIFICATIVA Nº 279/17 AO PROJETO DE LEI n.6.787/2016

Dê-se ao artigo 523-A, incisos II e III e suprimir o par.2º, do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art.523-A (...)

I - (...)

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, dispensada a presença de representação 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;

III - O mandato terá duração de dois anos, permitida a reeleição, sem direito a estabilidade.

Par.1º (...)

I - (...)

II - (...)

Par.2º (suprimir)

JUSTIFICAÇÃO

A CLT e a Constituição Federal já possuem extenso rol de estabilidades provisórias no emprego e que afetam a produtividade nas empresas, causando diversas ações trabalhistas e conflitos internos no âmbito do trabalho. No caso do representante dos empregados dentro da empresa, não há razão que justifique a participação do sindicato na eleição, sendo também desnecessária a permissão em Acordo ou Convenção Coletiva que o número de representantes seja elevado até 5 (cinco). Há necessidade urgente de se modernizar as relações trabalhistas e não de continuar criando focos de conflitos desnecessários dentro do local de trabalho e onerando o custo dos encargos sociais.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA MODIFICATIVA Nº 280/17 AO PROJETO DE LEI n.6.787/2016

Dê-se ao artigo 611-A, “caput” e par.1º, a seguinte redação e suprimir o par.2º, do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art.611-A – A Convenção ou acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerão sobre as disposições legais, quando dispuser sobre:

Par.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 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Par.2º (suprimir)

JUSTIFICAÇÃO

O discurso do Governo Federal na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de dar prevalência ao negociado sobre o legislado.

Todavia a redação da proposta encaminhada ao Congresso Nacional não diz isso, deixando margem a dúvidas no futuro e ensejo a litígios que devem ser evitados.

A emenda visa deixar claro ser intenção do legislador prestigiar a negociação, dando segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação e com a mínima intervenção do Poder Judiciário Trabalhista.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA MODIFICATIVA Nº 281/17 AO PROJETO DE LEI n.6.787/2016

Dê-se ao artigo 2º do Projeto em epígrafe, que altera a redação do Art.2º, da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, a redação seguinte:

Art.2º – Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços, podendo ocorrer tanto nas atividades meio ou fim da tomadora.

JUSTIFICAÇÃO

O discurso do Governo Federal na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de se permitir a terceirização tanto na atividade meio quanto na atividade fim da empresa.

A proposta de alteração da Lei do Trabalho Temporário (Lei 6.019/74) somente se justifica se autorizar expressamente essa modalidade de contratação a termo tato na atividade meio quanto na atividade fim da tomadora, caso contrário não há necessidade e nem justificativa para que a referida Lei venha a ser alterada no bojo de uma reforma trabalhista.

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA ADITIVA III Nº 282/17 AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016.

Acrescente-se ao mencionado artigo renumerando-se o parágrafo único para parágrafo primeiro o parágrafo seguinte:

“Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de

direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo primeiro – O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste;

Parágrafo segundo – A Justiça do Trabalho respeitará o princípio da legalidade, conforme disposto na Constituição Federal, em seu artigo 5º, Inciso II, em relação a toda legislação vigente, principalmente as leis especiais que regulamentam setores específicos de atividade”

JUSTIFICAÇÃO

A liberdade interpretativa dos juízes de trabalho tem provocado exacerbação e desequilíbrio entre empregados e empregadores, com proteção demais a um e condenação sem suporte jurídico a outro. A obediência ao princípio da legalidade fará com que os juízes decidam norteando-se no que diz a lei atendendo especialmente o que diz a parte final do “caput” deste artigo “... mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

A “hipossuficiência” foi estabelecida há mais de 70 anos. Não se justifica mais esta proteção, exagerada por demais, posto que todas as categorias estão representadas por órgãos classistas e o estado possui todo um aparato de fiscalização, além da justiça do trabalho.

Sala de sessões

Sala da Comissão, de Março de 2017

Deputado Mauro Lopes

PMDB/MG

EMENDA 283/17

Inclua-se no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a seguinte redação ao art. 611-

A:

“Art. 611-A

.....

§ 5º Poderá ser instituída em convenção ou acordo coletivo de trabalho cláusula prevendo desconto assistencial para custeio sindical da atividade negocial coletiva, limitado a um dia de trabalho de cada um dos integrantes da categoria representada pela entidade sindical conveniente, subordinado à não-oposição do trabalhador, manifestada perante a empresa até 10 dias antes do primeiro pagamento reajustado.

.....” (NR).

JUSTIFICATIVA

O custeio sindical da atividade negocial é problema pertinente à proposição em análise, que dispõe sobre a negociação coletiva.

A cláusula de desconto assistencial sindical era prevista, tempos atrás, em convenções e acordos coletivos.

No entanto, alguns excessos levaram a Justiça do Trabalho a regulamentar a matéria por meio do Precedente Normativo nº 74 da SDC, segundo o qual “*subordina-se o desconto assistencial sindical à não-oposição do trabalhador, manifestada perante a empresa até 10 dias antes do primeiro pagamento reajustado*”. Posteriormente, o TST veio a mudar seu entendimento, editando o Precedente Normativo nº 119 da SDC, o qual já passou por algumas tentativas de revisão.

Revela-se oportuna, portanto, a inclusão de dispositivo para regular a matéria e dar maior segurança jurídica aos interessados, de que se assegure ao trabalhador o direito de oposição ao desconto assistencial.

Ante o exposto, apresento a presente emenda para resolver esta questão, de extrema relevância, referente ao custeio sindical da negociação coletiva, nos moldes do acréscimo sugerido ao art. 611-A do texto do PL 6787/2016.

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**

EMENDA 284/17

O art. 3º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, passa a vigorar acrescido das seguintes alterações:

“Art. 3º

l.

.....

e) o art. 384;

f) o parágrafo único do art. 634; e

g) o parágrafo único do art. 775; e

.....” (NR).

JUSTIFICATIVA

O sistema jurídico constitucional não comporta a edição de normas ordinárias que estabeleçam distinção de direitos entre homens e mulheres. Isso pode ser comprovado pela edição das Leis nº 7.855/1989 e 10.244/2001, que revogaram expressamente os artigos 374, 375, 376, 378, 379, 380 e 387, todos da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, que estabeleciam condições especiais para a realização de horas extras (artigos 374, 375 e 376), proibia o trabalho noturno da mulher (artigos 379 e 380), e proibia o trabalho da mulher em subterrâneos, mineração, subsolo, construção civil e atividades perigosas e insalubres (art. 387).

O artigo 384 da CLT conflita com o inciso I do art. 5º da Constituição Federal, em que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Tal preceito visa justamente a impedir qualquer discriminação na contratação de homens e mulheres.

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**

EMENDA SUPRESSIVA Nº 285/17

(Da Deputada Gorete Pereira)

Suprima-se a inclusão do art. 523-A ao Decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943, feita pelo art. 1º do Projeto de Lei 6787/2016:

JUSTIFICAÇÃO

A representação de trabalhadores no local de trabalho já é uma liberdade garantida constitucionalmente (artigo 11, Constituição Federal), sendo, portanto, autoaplicável. Ainda que assim não fosse, todo o procedimento poderia ser previsto por negociação coletiva.

O artigo 11 da Constituição não trata da representação sindical no local de trabalho, mas da representação dos trabalhadores, por um de seus pares, no local de trabalho. No entanto, há a possibilidade de que essa representação termine por ser vinculada ao sindicato, caso estes adotem essa estratégia. Ademais, a existência do representante dos trabalhadores pode impor desafios ainda maiores à gestão da empresa e ao seu ambiente interno de relações de trabalho.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira

Deputada Federal

EMENDA MODIFICATIVA Nº 286/17

(Da Deputada Gorete Pereira)

Dê-se ao artigo 3º do Projeto de Lei 6787/2016 a seguinte redação:

“Art. 3º Ficam revogados:

I - Os seguintes dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho:

- a) o § 4º do art. 59;
- b) o § 2º do art. 134;
- c) o § 3º do art. 143;
- d) o art. 384;
- e) o parágrafo único do art. 634; e
- f) o parágrafo único do art. 775.

II - o da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974:

- a) o parágrafo único do art. 11; e
- b) as alíneas “a” a “h” do caput do art. 12.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Na presente emenda mantêm-se as revogações já feitas pelo Projeto de Lei 6787/2016, com exceção do art. 130-A da CLT. O retorno do art. 130-A é de extrema relevância para o atendimento das intenções de flexibilização no regime de férias do trabalho em tempo parcial, pois seguir as regras gerais de “trabalho regular” é prejudicial. Por uma questão de equilíbrio das horas trabalhadas/férias, o trabalho por tempo parcial tem número inferior de horas semanais e, portanto, demanda menor tempo de férias. Por isso, sugere-se que retorne o artigo 130-A.

Além das revogações já feitas, inclui-se a revogação do art. 384 da CLT. O artigo 384 da CLT prevê intervalo obrigatório de 15 minutos entre o fim da jornada normal de trabalho e o início da prestação de horas extras para as empregadas mulheres. Ele as prejudica, pois, para fazerem o mesmo número de horas extras quando necessário, precisam sair 15 minutos depois dos trabalhadores homens. Além disso, força uma parada no trabalho em momentos em que é impossível a parada, por exemplo, quando estiverem atendendo clientes no comércio. Portanto, é um dispositivo prejudicial às mulheres e às empresas (que ficam

sujeitas à insegurança jurídica), e ofende o princípio da igualdade, razão pela qual deve ser revogado.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 287 DE 2017

O art. 6º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com o acréscimo do seguinte Parágrafo Único ao art. 66:

Art. 66 (...)

Parágrafo Único: O empregador, por meio de acordo ou convenção coletiva, deverá implementar instrumentos de regulação do uso das ferramentas e dispositivos digitais de comunicação, a fim de garantir o pleno exercício do direito de repouso do empregado, assim como o equilíbrio entre trabalho e vida privada (NR).

JUSTIFICAÇÃO

É inegável que as novas tecnologias da comunicação e da informação representam um papel importantíssimo na transformação do mundo do trabalho, já que possibilitam novas formas de organização, que envolvem maior flexibilização, como o trabalho a distância e a tomada de decisão em grupo.

Mas elas também dissolvem as fronteiras entre a vida pessoal e a vida profissional e nos transformam frequentemente em escravos do celular e do computador, inclusive nos fins de semana e nas férias.

Nesse contexto, não é rara a invasão das fronteiras que separam a vida pessoal da vida privada, com o recebimento de informações profissionais pelos superiores hierárquicos em todas as horas do dia, inclusive no período de descanso, férias, feriados e finais de semana.

Essa situação gera quase que uma obrigatoriedade do empregado em se “manter conectado”, com o receio de descumprir ordens superiores e, por conseguinte, ter o emprego ameaçado. Ademais, isso pode gerar o acúmulo excessivo de tarefas e, por conseguinte o desenvolvimento de doenças profissionais como a Síndrome de Burnout, esgotamento físico e mental em razão do acúmulo de tarefas.

Em países como a França, a fronteira entre a esfera privada e a profissional é cada vez mais porosa, pois, segundo estudo recente naquele país, 37% dos profissionais usam instrumentos digitais para execução de tarefas profissionais fora do horário de trabalho.

Por conta disso, recente o Parlamento francês aprovou na Lei do Trabalho, um dispositivo instituindo, a partir de janeiro deste ano, o chamado “direito de desligar” (*droit de disconnecter*), que objetiva garantir aos trabalhadores a conformidade com os períodos de descanso e o equilíbrio entre o trabalho e a vida privada.

O objetivo desta proposição é, portanto, garantir a qualidade de vida do trabalho, por meio de dispositivos que garantam que suas horas de descanso sejam respeitadas pelo empregador.

Nesse sentido, peço aos nobres pares para a aprovação desta emenda.

Sala das Comissões, em de março de 2017.

Deputado Chico Lopes

PCdoB-CE

EMENDA ADITIVA Nº 288/17

Acrescente-se ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, o seguinte artigo 3º, renumerando-se os demais:

"Art. 3º Dê-se ao § 5º do art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, a seguinte redação:

Art. 15.....

.....

§ 5º O depósito de que trata o caput deste artigo é obrigatório nos casos de licença por acidente do trabalho. (NR)"

JUSTIFICAÇÃO

O art. 472 da Consolidação das Leis do Trabalho determina que o afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

Assim, os empregados nessa situação têm o contrato de trabalho interrompido pois não prestam serviço e nem recebem salário, porém mantêm o cômputo do tempo de serviço e o direito aos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. Assim, há uma cessação temporária da obrigação do empregado de prestar serviço ao seu empregador, com a garantia de alguns direitos.

Nesse sentido, a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, que regulamenta o FGTS, estabelece que é obrigatório o depósito nas contas vinculadas no caso de afastamento do empregado para prestação do serviço militar.

Entendemos que essa obrigação constitui um considerável ônus para o empregador que necessita contratar outro empregado para substituir o trabalhador que estiver prestando o serviço militar obrigatório.

Além disso, em caso de dispensa sem justa causa, após o retorno desse trabalhador, o empregador ainda terá que arcar com a multa de 40% sobre esses depósitos.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado MARINALDO ROSENDO

EMENDA ADITIVA Nº 289/17

Acrescente-se ao art. 1º do projeto o seguinte dispositivo, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

"Art. 1º

.....

“Art. 628-A. Os autos de infração relativos a obrigação constante de termo de ajustamento de conduta do empregador com o Ministério Público do Trabalho, previsto no art. 5º, § 6º, da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, lavrados na vigência do referido termo, ficarão sobrestados até que se encerre o prazo nele fixado.

§ 1º Encerrado o prazo fixado no termo de ajustamento de conduta:

I – o auto de infração será arquivado, não se aplicando o art. 637 desta Consolidação, caso observado o cumprimento da obrigação acordada com o Ministério Público do Trabalho;

II – será aberto o prazo para a defesa do autuado, a que se refere o art. 636 desta Consolidação, se verificado o descumprimento do avençado.

§ 2º A cobrança da multa pelo descumprimento da obrigação prevista no termo de ajustamento de conduta não prejudica a imposição da multa administrativa decorrente do auto de infração.”

....." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Formas alternativas para a solução de conflitos, implementadas inclusive pelo Estado, são cada vez mais necessárias diante da sobrecarga de processos em tramitação no Judiciário.

No âmbito trabalhista, merecem destaque os termos de ajustamento de conduta firmados entre empregadores e o Ministério Público do Trabalho, conforme disposição do § 6º do art. 5º da Lei nº 7.347, de 1985, que autoriza os

órgãos públicos legitimados a tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial.

Por meio dos termos de ajustamento de conduta, têm sido agilmente corrigidas irregularidades que atingem numerosos trabalhadores, sem que haja necessidade da instauração de ação civil pública.

Não obstante as vantagens desse procedimento, é frequente vermos a tomada de ações contraditórias pelo próprio Estado. Isso porque são muitas as notícias de que a fiscalização do trabalho, comandada pelo Ministério do Trabalho, continua impondo multas por infrações ainda não corrigidas, mesmo que não tenha decorrido o prazo concedido no termo de ajustamento de conduta.

Para solucionar essa questão, nossa proposta é sobrestar os autos de infração relativos a obrigação constante de termo de ajustamento de conduta, lavrados na vigência do referido termo, até que se encerre o prazo nele fixado. Após esse prazo, e havendo a empresa cumprido a obrigação a que se comprometeu, não há porque impor a multa, arquivando-se o auto. Caso contrário, persistindo a irregularidade, o auto de infração terá tramitação normal, com a abertura do prazo de dez dias para a defesa do autuado.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado MARINALDO ROSENDO

EMENDA N.º 290/17

Acrescente-se ao art. 1º do projeto a seguinte alteração ao art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 461.
.....

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregado tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar sistema de remuneração estratégica.

§ 3º O quadro de carreira ou o sistema de remuneração estratégica adotados pela empresa deverão ter prévia e ampla divulgação entre os empregados, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgãos públicos. (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

Hoje, existem variados sistemas modernos para gestões estratégicas de carreira e remuneração, de forma a reconhecer a produtividade, a importância e o mérito de um profissional em relação a determinada função. É assim em todo o mundo, contudo as empresas brasileiras e as multinacionais que aqui se instalam têm dificuldades e insegurança para implantar esses sistemas.

A ideia de “função igual, salário igual” tem se mostrado um dos maiores óbices ao crescimento da produtividade. De 2000 a 2011, a produtividade do trabalho cresceu apenas 3,7% em todo o período, frente a um aumento de 101,7% do salário em dólar, o que, além de afetar a competitividade, torna o processo de crescimento salarial próximo ao esgotamento.

O artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe que função idêntica, com trabalho de igual valor para o mesmo empregador e na mesma localidade, deve receber idêntica remuneração. Trabalho de igual valor, para a CLT (461, § 1º), é aquele feito com igual produtividade, mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença no tempo de serviço na função (Súmula 6, IV, do Tribunal Superior do Trabalho – TST) não seja superior a dois anos. O trabalho intelectual segue a mesma regra (Súmula 6, VII). Essa regra é excepcionada se a empresa tiver “quadro de carreira”, cujas promoções previstas no quadro deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento, alternadamente, dentro de uma mesma categoria profissional (461, §§ 2º e 3º, da CLT). Segundo norma editada pelo TST, para ser válido, esse “quadro de carreira” deve ser homologado pelo Ministério do Trabalho (MTb).

Apesar das inseguranças, diversas empresas ainda utilizam o tradicional plano de cargos e salários (PCS) para esse fim. Entretanto, para que tenha validade legal, ele deve seguir diversos requisitos ultrapassados e subjetivos, além de burocráticos. Com isso, as empresas são colocadas em situações de

insegurança jurídica. Tais requisitos engessam o PCS, prejudicando o atendimento das necessidades de dinamismo em relação à estrutura produtiva e às estratégias de reconhecimento de mérito e produtividade dos profissionais. Dois requisitos são os principais entraves a esse processo: a obrigação de utilização do critério de antiguidade no PCS para evoluções e promoções na carreira, em detrimento de outros mais adequados, e a imposição de se registrar e homologar no MTb o plano.

As empresas são obrigadas a pagar salários iguais para trabalhadores menos produtivos, em função da regra de equivalência salarial. Além disso, o critério de antiguidade, em contraposição aos aspectos relativos à produtividade e à perfeição técnica, enfim, a mérito, cria pressões salariais que não são compensadas por maiores níveis de produtividade e estimulam a rotatividade no mercado de trabalho.

Há muitas dúvidas sobre a segurança das estratégias de remuneração e carreira traduzida no PCS, em caso de não homologação, dada a subjetividade dos critérios e/ou não observância do critério da antiguidade.

A obrigação de registrar e homologar o PCS no MTb, por sua vez, é burocrática e gera engessamento no processo, que deve ser dinâmico e constantemente revisado na estratégia empresarial em relação ao mercado de trabalho e à competição entre empresas, inclusive de outros mercados.

A dificuldade de remunerar a partir de critérios de mérito prejudica de forma estrutural a produtividade das empresas e a competitividade da economia. A emenda proposta visa estimular o crescimento profissional dos trabalhadores, com ganhos salariais sustentáveis, a partir do crescimento da produtividade das empresas. Maior competitividade econômica e maiores investimentos gerarão mais emprego e renda para a economia.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado MARINALDO ROSENDO

EMENDA N.º 291/17

Acrescente-se o seguinte artigo ao Projeto:

Art. A Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, passa vigor com as seguintes alterações:

Art. 2º

.....

§ 5º As negociações entre empregadores e empregados podem versar sobre lucros e resultados de exercício em andamento ou futuro, vedando-se à Administração Pública questionar os critérios fixados pelas partes para aferir as metas de lucros ou de resultados utilizados no instrumento coletivo. (NR)

Art. 3º.....

.....

§ 2º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em mais de 4 (quatro) vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil.

.....(NR)

JUSTIFICAÇÃO

A participação nos lucros e resultados (PLR) é uma importante ferramenta de estímulo a aumentos de produtividade. Contudo, a legislação define seu pagamento em, no máximo, duas parcelas, reduzindo a possibilidade de esse instrumento estimular com mais efetividade a produtividade e trazer ganhos adicionais.

Além disso, empresas reclamam da intervenção da Receita Federal, que tem autuado as empresas e caracterizado os pagamentos como salário de contribuição, gerando enormes passivos. Esta autuação refere-se, por vezes, a questões subjetivas relacionadas às metas estabelecidas.

Atrasos na assinatura de negociações coletivas, ainda que os trabalhadores saibam sobre que bases serão auferidas suas metas, também têm gerado problemas, pois a Receita tem entendido que o período sem o contrato assinado significa que não havia metas.

Por fim, muitas empresas e sindicatos têm usado muito mal o instrumento, sem de fato aproveitá-lo como estímulo ao aumento de produtividade, o que descaracteriza o instituto, transformando numa espécie de abono.

Em razão disso, a Emenda propõe o fracionamento da PLR em até quatro parcelas anuais e veda o questionamento por parte da Administração Pública sobre as metas de lucros ou de resultados estabelecidos.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado MARINALDO ROSENDO

EMENDA ADITIVA Nº 292/17

Acrescentem-se os seguintes dispositivos aos artigos 1º e 3º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016:

“Art. 1º.....

Art. 844.....

§ 1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência.

§ 2º Se o reclamante por 3 (três) vezes deixar de comparecer à audiência, ficará impedido de propor reclamação contra o mesmo reclamado com o pedido idêntico, ficando-lhe ressalvada, entretanto, a possibilidade de alegar em defesa o seu direito. (NR)”

.....

“Art. 3º.....

I -

g) o art. 732.”

JUSTIFICAÇÃO

Com a presente emenda sugerimos que, se o autor por 3 vezes deixar de comparecer à audiência, não poderá propor reclamação contra o mesmo reclamado com pedido idêntico, ficando-lhe ressalvada, entretanto, a possibilidade de alegar em defesa o seu direito. Consequentemente, sugerimos revogar o art. 732 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Essa proposta visa a modernizar o processo do trabalho na esteira do § 3º do art. 486 do novo Código de Processo Civil, instituído recentemente pela Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.

Atualmente, nos termos da CLT, se o trabalhador deixar de comparecer à audiência designada, a reclamação é arquivada. Porém ele pode apresentar a mesma reclamação em seguida, por duas vezes, sem penalidade alguma.

Assim, tem-se um tratamento díspar entre as partes da relação de trabalho, porque o não comparecimento do representante da empresa, na audiência, leva à revelia e confissão quanto à matéria de fato discutida na reclamação, usualmente implicando o pagamento de expressivos valores.

No entanto, no caso do trabalhador, somente após a segunda vez que não comparecer à audiência, de acordo com o art. 732, combinado com o art. 731 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, é que perderá, pelo prazo de 6 meses, o direito de reclamar perante a Justiça do Trabalho. Depois desse período, o trabalhador ainda poderá reclamar até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho, quando se dará a prescrição.

Se para as médias e grandes empresas, tal situação implica custos e transtornos com deslocamento de advogados e prepostos para as audiências, é especialmente prejudicial para as micro e pequenas empresas, em que o empregador, na maioria das vezes, comparece pessoalmente.

Queremos esclarecer que não pretendemos cercear o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho. Apesar dessa modificação, ainda restarão inúmeras justificativas para a ausência das partes na audiência, previstas no art. 844, sem que lhes sejam imputadas quaisquer penas. Se por doença ou qualquer

outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao trabalhador comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato (§ 2º). E mais: ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência (parágrafo único).

Ademais, tal disposição tão protetiva do trabalhador foi estabelecida em uma época na qual a Justiça do Trabalho possuía estrutura reduzida, situação muito diferente da atual em que ela está presente em grande parte dos 5.570 municípios. Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho, havia no Brasil, em 2016, 1.572 varas do trabalho.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado MARINALDO ROSENDO

EMENDA ADITIVA Nº 293/17

Acrescentem-se os seguintes dispositivos aos artigos 1º e 3º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016:

“Art. 1º.....

Art. 844.....

§ 1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência.

§ 2º O não comparecimento do reclamante à audiência por duas vezes, exceto no caso do § 1º deste artigo, não impede o prosseguimento da reclamação que será julgada exclusivamente com base nas provas documentais. (NR)”

.....

“Art. 3º.....

I -

g) o art. 732.”

JUSTIFICAÇÃO

Hoje, quando o trabalhador ingressa com uma reclamação trabalhista e não comparece à audiência designada, o feito é arquivado. Entretanto, ele pode apresentar a mesma reclamação em seguida, por duas vezes, sem penalidade alguma, causando custos e transtornos para as empresas que precisam deslocar advogados e prepostos para as audiências.

Nesse sentido, há um tratamento extremamente desigual entre as partes da relação de trabalho, porque o não comparecimento do representante da empresa, na audiência, implica revelia e confissão quanto à matéria de fato discutida na reclamação, usualmente implicando o pagamento de expressivos valores. Essa situação é especialmente prejudicial para as micro e pequenas empresas, em que o empregador, na maioria das vezes, necessita comparecer pessoalmente.

Porém, no caso do trabalhador, somente depois da segunda vez que não comparecer à audiência, de acordo com o art. 732, combinado com o art. 731 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, é que perderá, pelo prazo de 6 meses, o direito de reclamar perante a Justiça do Trabalho. Ou seja, após esse período, o trabalhador ainda poderá reclamar até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho, quando se dará a prescrição.

Nesse sentido, sugerimos acrescentar um parágrafo ao art. 844 da CLT, a fim de estabelecer que, se o reclamante, por duas vezes, der causa ao arquivamento da reclamação, exceto no caso do § 1º deste artigo, a esta será dado prosseguimento com o julgamento com base nas provas documentais. Por correlação, sugerimos ainda revogar o art. 732 da CLT.

Apesar dessa modificação, ainda restarão inúmeras justificativas para a ausência das partes na audiência, previstas no art. 844, sem que lhes sejam imputadas quaisquer penas. No caso do empregador, é facultado a ele se fazer substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente (§ 1º). No caso do empregado, se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for

possível ele comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato (§ 2º). E mais: ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência (parágrafo único).

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado MARINALDO ROSENDO

EMENDA ADITIVA Nº 294/17

Acrescente-se ao artigo 1º do projeto os seguintes dispositivos:

“Art. 1º

Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante a nomeação de bens à penhora ou, na inexistência destes, efetuar o depósito da mesma, atualizada e acrescida das despesas processuais. (NR)

.....

Art. 899

§ 9º O valor do depósito recursal será reduzido em 75% (setenta e cinco por cento) para as microempresas e em 50% (cinquenta por cento) para as empresas de pequeno porte.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Entendemos que a penhora em espécie, por depósito ou *on-line*, não se justifica no caso de execuções provisórias, que são aquelas efetuadas enquanto a ação permanece em trâmite, sem que os valores sejam liberados para o trabalhador. Para essa hipótese, a penhora de bens é suficiente para garantir o

futuro pagamento e não veda a possibilidade de a empresa utilizar os recursos financeiros para investimentos e outras obrigações.

Também defendemos que o valor do depósito recursal deve ser diminuído para pequenas e microempresas como forma de não desestimular o completo acesso à prestação jurisdicional. Muitas empresas pequenas se resignam com decisões das quais discordam por ter que disponibilizar o valor completo de uma condenação.

Contamos com o apoio dos Deputados e Deputadas para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado MARINALDO ROSENDO

EMENDA Nº 295/17

Acrescente-se ao artigo 1º do projeto o seguinte dispositivo:

“Art. 1º

Art. 846

.....

§ 2º Entre as condições a que se refere o § 1º, poderá ser estabelecida a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigada a satisfazer integralmente o pedido e a pagar multa convencionada, não superior a 20% sobre o total do valor acordado, em caso de inadimplência.

§ 3º Sem prejuízo da multa convencionada, não ocorrendo pagamento voluntário no prazo estabelecido, o débito será acrescido de juros de mora e multa de até dez por cento, fixada pelo juiz, incidente sobre o valor pendente de quitação.

§ 4º Quitada a parcela, ainda que fora do prazo, e demonstrada a boa-fé do devedor no cumprimento da obrigação, pode o juiz relevar

a aplicação da multa por ele determinada.

JUSTIFICAÇÃO

A conciliação está no âmago da Justiça do Trabalho e, sem dúvida alguma, constitui a melhor ferramenta para dirimir conflitos de natureza patrimonial. O art. 846 da CLT dispõe sobre os termos do acordo proposto pelo juiz obtido em audiência, no qual deve constar o prazo e demais condições para seu cumprimento. Entre essas condições está a multa convencionada em razão da inadimplência da parte devedora.

Mesmo não havendo previsão legal ou parâmetro negocial que o explique, difundiu-se, no âmbito trabalhista, que, no acordo homologado judicialmente, havendo atraso na quitação da parcela, aplica-se uma multa de 100% em desfavor do devedor.

Atribuiu-se no meio jurídico a razão para a fixação de percentual tão elevado ao fato de que, na maioria dos casos, os acordos judiciais são obtidos pela redução à metade do valor inicialmente pedido pelo reclamante. Dessa forma, a multa de 100% significaria uma punição ao inadimplente que simplesmente perderia o desconto conseguido no acordo, ficando devedor do montante originalmente devido.

De nossa parte, pensamos que dobrar o valor da condenação em razão de inadimplência, ainda que o atraso na quitação seja apenas de um ou dois dias carece de qualquer razoabilidade. Há casos de aplicação da multa simplesmente porque a quitação foi feita por meio de depósito judicial e não comprovada nos autos. Outros em que o pagamento ocorreu na data, por meio de cheque que somente foi compensado no dia seguinte ao vencimento. Há também exemplos de atrasos em razão de greve no setor bancário ou de mero esquecimento ou confusão do devedor em relação às datas ou ao montante exato.

Além disso, não se pode presumir que todos os acordos judiciais supervisionados e homologados pelo juiz, muitos com a presença de advogado da parte reclamante, impliquem uma redução à metade do valor a que o trabalhador teria direito. Até porque o valor pedido na inicial não corresponde necessariamente ao valor final da condenação, caso a lide viesse a ser julgada e sentenciada.

São tantos os despropósitos que os próprios tribunais superiores vêm mitigando a aplicação da multa convencionada em caso de pequenos atrasos ou de impontualidade em razão de embaraços justificáveis. São exemplos os julgados abaixo:

TRT-23 - AGRAVO DE PETICAO AP 517200405623000
MT 00517.2004.056.23.00-0 (TRT-23)

Data de publicação: 28/03/2006

Ementa: CLÁUSUAL PENAL - PEQUENO ATRASO NO PAGAMENTO DE PARCELA DO ACORDO - REDUÇÃO POSSÍVEL - PRINCÍPIO DA EQUIDADE E SOLIDARISMO CONTRATUAL - EXEGESE DO ART. 413 DO CÓDIGO CIVIL. O acordo celebrado pelas partes e homologado pelo juízo não se reveste de preclusão in iudicato, mormente quando constatado pequeno atraso na quitação da última parcela integrante do acordo, sendo dever do magistrado reduzir a penalidade quando cumprida a obrigação principal, em respeito aos princípios da equidade e boa-fé objetiva que norteiam as relações obrigacionais.

TRT-18 - AGRAVO DE PETICAO AP
00014631620115180082 GO 0001463-16.2011.5.18.0082
(TRT-18)

Data de publicação: 30/03/2012

Ementa: ACORDO. PEQUENO ATRASO NO PAGAMENTO DA ÚLTIMA PARCELA. CLÁUSULA PENAL. REDUÇÃO EQUITATIVA PELO JULGADOR. POSSIBILIDADE. Conforme dispõe o art. 413 do Código Civil, a multa pactuada pelo descumprimento do acordo, que tem natureza de cláusula penal, é passível de ser reduzida equitativamente pelo julgador, se a obrigação principal tiver sido cumprida em parte, ou se o montante da penalidade for manifestamente excessivo. (TRT18, AP -

0001463-16.2011.5.18.0082, Rel. PAULO CANAGÉ DE FREITAS ANDRADE, 3ª TURMA, 30/03/2012

Como se extrai da jurisprudência citada, as multas não têm o objetivo de provocar o enriquecimento da parte e não podem deixar de atender os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Em razão disso, propomos uma regulamentação dessa cláusula penal nos acordos trabalhistas, de modo que traduzam justamente a razoabilidade e valorizem a boa-fé. Como se percebe, a regulamentação em vigor não tem sido capaz de garantir a observância desses elementos tão caros à ordem jurídica.

Nossa sugestão, é estabelecer um limite de 20% para a multa convencional. cremos que esse percentual é suficiente para indenizar o reclamante de eventuais prejuízos decorrentes da impontualidade do devedor. Por outro lado, prevemos que o juiz possa estabelecer multa punitiva de até 10% das parcelas devidas, como forma de coerção e efetividade da decisão judicial.

Os parâmetros que adotamos aqui aproximam-se do que é prática na seara civil e das disposições da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

Aproveitamos para dirimir antiga controvérsia jurídica sobre a base de cálculo das multas, deixando claro que a multa convencional se aplica à totalidade do acordado e a multa imposta pelo juiz incide sobre a parcela vencida e não quitada.

Contamos com o apoio dos Deputados e Deputadas para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado MARINALDO ROSENDO

EMENDA N.º 296/17

Acrescente-se ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, o seguinte dispositivo:

"Art.1º.....

.....

Art. 58.....

.....

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.

.....

§ 4º A oferta de transporte ao empregado não gera o pagamento de horas *in itinere*.

§ 5º Em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, poderá ser estabelecida, em acordo ou convenção coletiva, modalidade de contraprestação pecuniária para o intervalo de deslocamento, fixando-se a forma e a natureza jurídica dessa remuneração.

.....(NR)"

JUSTIFICAÇÃO

O transporte é um benefício oferecido pelo empregador e sua excessiva oneração cria desestímulo à sua oferta, especialmente quando há incerteza sobre seu expresso enquadramento na legislação. Portanto, isto termina por impactar negativamente na qualidade de vida dos trabalhadores.

A Emenda visa a explicitar que a oferta de transporte pela empresa aos trabalhadores não gera o pagamento de horas *in itinere*, a menos que estabelecido em acordo coletivo, ao qual caberá determinar se o intervalo de deslocamento será computado na jornada diária normal de trabalho e se a retribuição pecuniária se incorporará ao salário para todos os fins.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado MARINALDO ROSENDO

EMENDA ADITIVA Nº 297/17

Acrescente-se o seguinte dispositivo ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016:

“Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

.....
§ 4º São consideradas horas extraordinárias as que ultrapassem a jornada semanal de quarenta e quatro horas.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente proposta visa dar maior segurança jurídica para as relações de trabalho. O texto celetista deve ser expresso quanto à configuração de horas extraordinárias.

A jornada de trabalho prevista na Constituição Federal é de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Em muitas categorias é comum que as quatro horas (que deveriam ser trabalhadas aos sábados) sejam compensadas durante a semana, acrescentando-se menos de uma hora por dia à jornada.

No entanto o Tribunal Superior do Trabalho – TST entende que, caso haja trabalho extraordinário habitual, o acordo de compensação semanal está descaracterizado, devendo ser remuneradas como extraordinárias as horas compensadas (inciso IV da Súmula nº 85 do TST).

Entendemos que apenas devem ser remuneradas as horas que excedam a jornada de quarenta e quatro horas, o que não afeta os direitos dos trabalhadores que continuam a receber pelo trabalho extraordinário.

A alteração legal possibilita a melhor organização da produção e, portanto, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares a fim de aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado MARINALDO ROSENDO

EMENDA ADITIVA Nº 298/17

Acrescente-se o seguinte dispositivo ao art. 1º Projeto de Lei nº 6.787, de 2016:

“Art. 883

Parágrafo único. Durante a execução provisória será observada a ordem prevista nos incisos II a XIII do art. 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil).” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O processo trabalhista faculta ao credor a possibilidade de iniciar a execução até o momento da penhora (execução provisória), garantindo-se, assim, o pagamento da condenação.

As partes ainda discutem o mérito da reclamação trabalhista, mas o valor da condenação já está penhorado.

Não se justifica que a penhora provisória, sem que tenha ocorrido o trânsito em julgado da sentença, seja feita “on line”, bloqueando-se valores que podem constituir capital de giro da empresa, dificultando a sua gestão financeira.

É razoável que, nessa fase processual, o devedor nomeie outros bens à penhora, ou que o juízo a determine, excluindo-se a penhora de conta

bancária ou de aplicação financeira. A execução é garantida, sem qualquer prejuízo ao trabalhador.

Diante do exposto, contamos com o apoio de nossos nobres Pares a fim de aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado MARINALDO ROSENDO

EMENDA N.º 299/17

Acrescente-se ao art. 1º do projeto a seguinte alínea, a ser acrescida ao art. 627 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 627.
.....

c) sempre que, nos últimos dois anos, não tenha havido nenhuma fiscalização de caráter educativo no estabelecimento.

Parágrafo único. Considera-se de caráter educativo, para fins deste artigo, a fiscalização com a mera finalidade de orientar o empregador sobre o correto cumprimento da legislação. (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

A fiscalização do trabalho pode ser meramente punitiva ou educativa. As empresas hoje sofrem, em geral, fiscalização estritamente punitiva, o que não lhes proporciona a possibilidade de corrigirem possíveis irregularidades. A dupla visita somente é usada nos casos especificados no art. 627 da CLT, quais sejam: *a) quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis; e b) em se realizando a primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho, recentemente inaugurados ou empreendidos.*

Ocorre que, em muitos casos, o descumprimento da legislação não decorre de má-fé do empregador, mas da incapacidade de interpretar a complexa legislação trabalhista brasileira.

Muitos autos de infração poderiam ser evitados caso a fiscalização do trabalho tivesse um caráter mais educativo e menos punitivo, o que gera custos das multas e das defesas administrativas e judiciais. Além disso, em vez de gastar esforços corrigindo problemas, a empresa acaba precisando focar em questões burocráticas. Esse quadro sujeita as empresas a contingências durante o processo fiscalizatório e as impede de conhecer eventuais falhas que poderiam ser corrigidas.

Por acreditarmos que a fiscalização do trabalho educativa possibilita a adequação da empresa às normas trabalhistas sem que seja punida economicamente, apresentamos esta emenda ao PL da reforma trabalhista.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado MARINALDO ROSENDO

EMENDA ADITIVA Nº 300/17

Acrescente-se, onde couber, o seguinte artigo ao Projeto de Lei nº 6787/16:

"Art. A Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, passa a vigorar com o acréscimo do seguinte art. 1º-A:

"Art. 1º-A As pessoas jurídicas tributadas pelo lucro presumido e pelo Simples Nacional poderão deduzir do imposto de renda devido despesas comprovadamente realizadas no período base, em programas de alimentação do trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho na forma em que dispuser o Regulamento.

Parágrafo único. A dedução a que se refere o caput não poderá exceder a 5% do imposto devido em cada exercício". (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O Programa de Alimentação do Trabalhador é uma iniciativa bastante eficaz do Estado Brasileiro que busca garantir a saúde e bem-estar do trabalhador mediante incentivos fiscais ao empregador.

Entretanto, a redação legislativa atual restringe o aproveitamento desse benefício a empresas tributadas pelo lucro real, retirando de sua abrangência as micro e pequenas empresas. Ora, sendo essas responsáveis por cerca de 84% dos empregos do país, vê-se que a restrição é substancial. Na verdade, a esmagadora maioria dos trabalhadores brasileiros estão excluídos da política pública.

Assim, propomos a extensão dos benefícios do PAT para as micro e pequenas empresas tributadas na sistemática do SIMPLES Nacional e lucro presumido. Para os trabalhadores, a proposição trará mais saúde e bem-estar. Para as empresas, trará ganho em segurança e produtividade.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado MARINALDO ROSENDO

EMENDA N.º 301/17

Acrescente-se ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, o seguinte art. 58-B:

“Art. 1º.....

Art. 58-B. As partes poderão acordar sobre a prestação dos serviços de forma descontinuada, na modalidade intermitente, podendo ser alterados os períodos em dia e hora, independentemente do tipo de atividade desenvolvida pelo empregador ou função desempenhada pelo empregado, sendo

permitido mais de um vínculo empregatício ou atividade profissional ou econômica concomitante, nos termos deste artigo.

§ 1º Ao trabalhador contratado nos termos deste artigo não será dispensado, pelo período trabalhado, tratamento econômico e normativo menos favorável ao assegurado aos demais empregados no exercício da mesma função, ressalvada a proporcionalidade temporal do trabalho.

§ 2º O contrato de trabalho previsto no caput deverá estabelecer a obrigação de o empregado permanecer ou não no local da prestação do trabalho.

§ 3º É devido ao trabalhador o pagamento de salário e remuneração pelas horas mensais efetivamente trabalhadas, ou pela inatividade quando fruto da disponibilidade assegurada em contrato.

§ 4º Para os trabalhadores contratados com a obrigação de permanecer no local de trabalho serão devidas horas extras, com o percentual mínimo de 50% (cinquenta por cento), para aquelas trabalhadas além da quantidade estipulada no contrato de trabalho.

§ 5º Nos contratos de que trata o § 4º:

I - é dever do empregador fazer a convocação prévia, por escrito, ao empregado com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis, e este deverá comparecer, salvo situação de ausência justificada prevista em lei, que deverá ser comunicada, imediatamente, ao empregador, não podendo o empregado recusar o chamado injustificadamente, sob pena de serem consideradas como faltas as horas não trabalhadas;

II - se não for chamado ou não sendo cumprida a carga horária mensal estabelecida, o empregado fará jus a remuneração mínima de 20% (vinte por cento) do valor total das horas mensais contratadas.

§ 6º Nos contratos celebrados sem a obrigação de permanência no local de trabalho, não haverá a necessidade de convocação com antecedência, uma vez que o empregado poderá recusar a oferta de trabalho, sem ônus.

§ 7º Durante o período de inatividade, o trabalhador poderá prestar serviços como autônomo ou para outros empregadores.

§ 8º A remuneração das férias, do décimo terceiro salário e o valor das verbas rescisórias serão calculados com base na média mensal dos valores recebidos pelo empregado durante o período de 12 (doze) meses, ou proporcional ao tempo de serviço, em caso de período de trabalho menor do que o anual.

§ 9º Demais aspectos do contrato de trabalho serão estabelecidos em convenção ou acordo coletivo.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

O mundo evolui e as relações de trabalho também. As conquistas tecnológicas das últimas décadas provocaram mudanças em estilos de vida, nos hábitos dos consumidores, e até algumas profissões passam por processos de reinvenção.

Jornadas de trabalho estáticas, por exemplo, hoje não são as mais adequadas em vários ramos de atividade. Existem atividades econômicas que não demandam manter continuamente um número de empregados. Da mesma forma, há pessoas que não querem se prender a uma jornada diária fixa rígida.

Em muitas situações, a adoção de padrões rígidos, fixados em lei há muitas décadas, pode trazer mais prejuízos do que benefícios tanto aos trabalhadores quanto aos empregadores, podendo inviabilizar empreendimentos geradores de riqueza e trabalho.

Hábitos do consumidor e estilo de vida, em mudança constante, forçaram o mercado a encontrar novas modalidades de negócio. Infelizmente a legislação trabalhista brasileira, consolidada em 1943, não acompanhou a dinâmica deste movimento.

Jovens em busca do primeiro emprego, homens e mulheres do grupo da melhor idade, que precisam complementar a renda pessoal, representam uma força produtiva que hoje está praticamente à margem do mercado formal de trabalho.

Existe, portanto, o consumidor em busca de novos serviços, o empresariado querendo empreender, mão de obra disponível e uma legislação que não permite a formação deste ciclo de produtividade.

Assim, vemos que a relação trabalho/trabalhador mudou e a modalidade de trabalho intermitente é um avanço que melhorará o nível de empregabilidade e a qualidade do emprego ofertado. Em média, mais de 10% (dez por cento) da população dos países desenvolvidos declara desejo de trabalhar por hora, em escala móvel. Aqui se enquadram estudantes que querem conciliar

trabalho e estudo, bem como aposentados que não querem sair completamente do mercado, por exemplo.

O trabalho intermitente é a modalidade de trabalho que permite a contratação, por hora, em escala móvel, formato que beneficia trabalhadores e empregadores ao adequar oferta e demanda. A maioria dos países europeus, das Américas do Norte e do Sul já tem legislação que permite esta forma de contratação.

A impossibilidade de conciliar o trabalho com o estudo é uma das causas da evasão escolar no Brasil, principalmente na fase do ensino médio. Para não perder o bonde da história, nosso país precisa enfrentar esta questão. A modernização e a melhoria da competitividade do nosso mercado de trabalho passam pelo banco da escola. Nesse sentido, o trabalho intermitente pode ajudar na permanência do trabalhador jovem na escola.

O trabalho intermitente é ainda grande parceiro do primeiro emprego, pois viabiliza a formalização de novas relações trabalhistas, eliminando inseguranças jurídicas para empregados e empregadores.

De acordo com levantamento realizado pela Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (ABRASEL) a implementação do trabalho intermitente no país criaria, em curto prazo, dois milhões de postos de trabalho, somente no setor de bares e restaurantes, sem contar outras atividades no ramo dos serviços. Em um momento de grave crise econômica e com um quadro extremamente preocupante de desemprego, o trabalho intermitente representa uma alternativa para que o país recupere o crescimento econômico.

Causa estranhamento a observação de que todos os grandes eventos mundiais, sediados em países, por vezes, com níveis de desenvolvimento econômico e social muito mais elevados do que o Brasil, são reconhecidos pela impecável organização e geração de empregos, mas, quando realizados no Brasil, são severamente autuados pela fiscalização do trabalho. Foi o que ocorreu no último *Rock In Rio* e na *Copa do Mundo* sediado no país e, mais recentemente, nos *Jogos Olímpicos*, nos quais os organizadores, antes mesmo de os Jogos terem início oficialmente, já haviam sido multados em centenas de milhares de reais pela

fiscalização do trabalho. No entanto, esses mesmos organizadores foram responsáveis pela geração de 90 mil postos de trabalho para o país.

A finalidade da presente proposição é assegurar a validade dos contratos de trabalho atípicos, nos quais as empresas do setor econômico, especialmente de hotéis, restaurantes, bares, e de eventos se obrigariam a remunerar seus trabalhadores somente quando esses forem convocados a trabalhar, mediante a efetiva contraprestação do trabalho, a exemplo de outros países como Itália, Portugal e Japão.

Esta é a proposta que submetemos à apreciação dos Nobres Pares, para a qual solicitamos o precioso apoio à aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado **HERCULANO PASSOS**

EMENDA n.º 302/17.

(Do Sr. Sérgio Vidigal)

Altere-se o art. 1º do PL n.º 6.787, de 2016, para que o art. 47, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, passe a constar com a seguinte redação:

“Art. 1º

Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três 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\$ 500,00 (quinhentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte. (NR) ”

.....

JUSTIFICATIVA

A emenda busca tornar proporcional o valor da multa quando da ausência de registro de empregado. Atualmente, conforme a Exposição de Motivos do Poder executivo, a multa administrativa prevista é de R\$402 (quatrocentos e dois reais).

O valor estabelecido pela proposição, qual seja, R\$6.000 (seis mil reais) para empresas em geral e R\$500 (quinhentos reais) para microempresa ou empresas de pequeno porte, se revela desproporcional.

Sala das Sessões, em de março de 2017.

Sérgio Vidigal

Deputado Federal - PDT/ES

EMENDA n.º 303/17.

(Do Sr. Sérgio Vidigal)

Suprima-se o inciso III do art. 611-A, incluído no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, pelo art. 1º do PL nº 6.787/2016.

JUSTIFICATIVA

O PL n.º 6.787/16 propõe que convenção ou acordo coletivo de trabalho tenha força de lei quando dispuser sobre participação nos lucros ou resultados da empresa, de forma a incluir seu parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas.

A Lei n.º 10.101, de 2000, já trata sobre o tema; inclusive, em seu art. 2º, determina que a participação nos lucros ou resultados seja objeto de negociação, tanto por comissão escolhida pelas partes quanto por convenção ou acordo coletivo.

Outro ponto que merece ressalva é quanto à forma de parcelamento. De acordo com aquela Lei, não poderá ser parcelada em mais de duas vezes no mesmo ano civil. Já o PL determina o parcelamento de, no mínimo, duas vezes.

A forma estabelecida pelo PL é prejudicial ao trabalhador, uma vez que não estabelece um número máximo de parcelas na participação, permitindo-se, por exemplo, que esses valores sejam pagos em incontáveis parcelas com valores irrisórios.

Ante o exposto, a emenda suprime o inciso III do art. 611-A do PL 6.787/16, para que permaneça vigente a atual regra: parcelamento de no máximo duas vezes.

Sala das Sessões, em 16 de março de 2017.

Sérgio Vidigal

Deputado Federal - PDT/ES

EMENDA n.º 304/17.

(Do Sr. Sérgio Vidigal)

Suprima-se o inciso V do art. 611-A, incluído no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, pelo art. 1º do PL nº 6.787/2016.

JUSTIFICATIVA

O inciso V do art. 611-A do PL n.º 6.787/16 propõe que convenção ou acordo coletivo de trabalho tenha força de lei quando dispuser sobre intervalo de intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos. Entretanto, essa disposição vai de encontro ao que estabelece o art. 71 da CLT, segundo o qual esse intervalo é de no mínimo 1 (uma) hora.

Ocorre que é comum o intervalo intrajornada ser utilizado para atividades essenciais do trabalhador, como almoço, descanso etc. A redução em trinta minutos inviabilizaria o exercício dessas atividades e, conseqüentemente, sobrecarregaria o empregado. Ademais, a proposta não traz qualquer contrapartida para essa redução, como a disponibilização de refeitórios pelo empregador.

Pelas razões expostas, sugerimos a presente emenda para suprimir o inciso V do art. 611-A do PL n.º 6.787/16.

Sala das Sessões, em 16 de março de 2017.

Sérgio Vidigal

Deputado Federal - PDT/ES

EMENDA n.º 305/17.

(Do Sr. Sérgio Vidigal)

Suprima-se o inciso VI do art. 611-A, incluído no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, pelo art. 1º do PL nº 6.787/2016.

JUSTIFICATIVA

Conforme o art. 614, §3º, da CLT, o prazo máximo de duração de convenção ou acordo coletivo é de dois anos. Isso se deve ao fato de que tais avenças são verdadeiras flexibilizações de direitos trabalhistas e, por essa razão, devem ter eficácia temporária.

Entretanto, o Projeto de Lei nº 6787/2016 possibilita que convenção ou acordo coletivo de trabalho possa dispor sobre a ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho. Em outras palavras, o PL permite que, mesmo após o termo final da vigência da convenção ou do acordo coletivo – que, de acordo com as regras atuais, é de no máximo dois anos-, a avença possa ter eficácia por tempo indeterminado, o que poderia implicar prejuízo para o trabalhador.

Não por outra razão, em decisão recente do STF na ADPF 323 (14/10/16), determinou-se a suspensão de todos os processos em curso e dos efeitos judiciais

proferidos no âmbito da Justiça do Trabalho que versem sobre a aplicação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas.

Ante o exposto, sugerimos a presente emenda para suprimir o inciso VI do art. 611-A do PL n.º 6.787/16.

Sala das Sessões, em 16 de março de 2017.

Sérgio Vidigal

Deputado Federal - PDT/ES

EMENDA n.º 306/17.

(Do Sr. Sérgio Vidigal)

Suprima-se o inciso VII do art. 611-A, incluído no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, pelo art. 1º do PL nº 6.787/2016.

JUSTIFICATIVA

O projeto de lei objeto desta emenda estabelece que convenção ou acordo coletivo de trabalho terá força de lei quando dispuser sobre adesão ao Programa de Seguro-Emprego – PSE.

O PSE permite que as empresas com dificuldade financeira que celebrarem acordo de trabalho específico para redução de jornada e de salários façam adesão ao programa. Nesse caso, os empregados de empresas que aderiram ao PSE e que tiveram o seu salário reduzido fazem jus a compensação de 50% do valor da redução salarial, limitada a 65% do valor máximo da parcela do seguro desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho.

Entretanto, o art. 2º da Lei nº 13.189/2016 prevê que *podem aderir ao PSE as empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômico-financeira* **que celebrarem acordo coletivo de trabalho específico** de redução de jornada e de salário. Ou seja, o disposto pelo Projeto de Lei nº 6787/2016 já tem previsão legal, o que torna dispensável a redação do inciso VII do art. 611-A.

Ante o exposto, sugerimos a presente emenda para suprimir o inciso VII do art. 611-A do PL n.º 6.787/16.

Sala das Sessões, em 16 de março de 2017.

Sérgio Vidigal

Deputado Federal - PDT/ES

EMENDA n.º 307/17.

(Do Sr. Sérgio Vidigal)

Suprima-se o inciso IV do art. 611-A, incluído no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, pelo art. 1º do PL nº 6.787/2016.

JUSTIFICATIVA

O inciso IV do art. 611-A do PL n.º 6.787/16 propõe que convenção ou acordo coletivo de trabalho tenha força de lei quando dispuser sobre *horas in itinere*.

Horas in itinere, em suma, é tempo gasto pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, desde que seja local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador forneça a condução, conforme dispõe o art. 58, §2º, da CLT.

Entendemos que convenção ou acordo coletivo de trabalho não pode prevalecer para suprimir ou relativizar direito indisponível do trabalhador.

Pelas razões expostas, sugerimos a presente emenda para suprimir o inciso IV do art. 611-A do PL n.º 6.787/16.

Sala das Sessões, em 16 de março de 2017.

Sérgio Vidigal

Deputado Federal - PDT/ES

EMENDA MODIFICATIVA nº 308/17

O art. 620 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo, salvo se ficar estabelecido de forma diversa em acordo coletivo.

JUSTIFICAÇÃO

A figura do acordo e das convenções coletivas é de primordial relevância nas relações trabalhistas. A reforma que se pretende realizar por meio do Projeto de Lei nº 6787/2016, permitira o fortalecimento dos acordos e das convenções coletivas de trabalho. Porém, avalia-se a necessidade de modernizações em alguns pontos do texto, para garantir maior segurança jurídica.

Vale ressaltar, porém, uma distinção entre acordo e convenção coletiva. No acordo coletivo, é envolvido o sindicato de uma categoria laboral com uma ou mais empresas de categoria econômica que seja correspondente a atividade realizada. Nos acordos coletivos, toda negociação feita deverá afetar os contratos trabalhistas da empresa que participou do acordo juntamente com o sindicato, representante dos trabalhadores da empresa em questão.

Já quando se trata de convenção coletiva, mostra-se aqui um instrumento mais amplo. Nesse participa o sindicato representante dos trabalhadores juntamente com o sindicato patronal da categoria a qual estão presentes as empresas. Nesse caso, a convenção possui maior amplitude, pois o que for decidido afetará todos os trabalhadores da base sindical que está em negociação e também o sindicato patronal.

A presente emenda modificativa busca alterar o artigo 620 da CLT para dispor que, quando as convenções forem mais favoráveis que os acordos, ou seja, quando o mecanismo mais amplo for mais favorável, esse terá preferência sobre o acordo, mecanismo mais restrito de negociação.

Porém, caso seja estipulado por acordo coletivo que as convenções não terão preferência quando for firmado acordo mais favorável, continuará sendo válido a convenção coletiva. Isso permite que determinados acordos, que são firmados por categorias com especificidades próprias em grupos econômicos não alterem as negociações firmadas, fortalecendo assim os acordos entre empregado e empregador.

Deputado RICARDO IZAR

PP/SP

EMENDA MODIFICATIVA nº 309/17

O art. 3º do PL 6787/2016 passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 3º.....

.....

III - o art. 55 da Lei 5.764, de 16 de dezembro de 1971 (NR).

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 55 da Lei nº 5.764/1971 assegura aos empregados eleitos diretores de cooperativas a garantia de estabilidade empregatícia. Ocorre que, infelizmente, há comprovação de que algumas cooperativas têm sido criadas como mero instrumento para assegurar a garantia da estabilidade no emprego para os seus dirigentes. O fomento do cooperativismo se faz com pessoas engajadas, sendo desnecessária a concessão de garantia de estabilidade no emprego aos dirigentes dessas organizações, uma vez que a sua atuação não é conflitiva com o seu empregador.

Deputado RICARDO IZAR

PP/SP

EMENDA MODIFICATIVA nº 310/17

O art. 523-A do Projeto de Lei nº 6787/2016 passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 523-A. É assegurado o reconhecimento de um representante dos empregados eleito na empresa com mais de 200 empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição Federal, observados os seguintes critérios:

I - 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

II - o mandato terá duração de um ano, 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 empregados tem como finalidade:

I - Contribuir para a melhoria do ambiente de trabalho no âmbito da empresa.

II - Apresentar sugestões para o aprimoramento das relações de trabalho no âmbito da empresa.

.....

JUSTIFICAÇÃO

A alteração do artigo visa a harmonizar o texto do projeto com a redação do artigo 11 da própria Constituição Federal sobre a eleição de representante dos empregados nas empresas com mais de 200 empregados. A redação original não deixa claro essa relação e ainda gera o risco de que se interprete que empresas (somados todos os estabelecimentos) com mais de 200 empregados (conforme Constituição) teriam que ter, em cada estabelecimento, um representante.

A alteração na duração do mandato se faz necessária para que seja possível o revezamento na representação dos empregados, de forma a permitir oportunidades a maior número de interessados, uma vez que há previsão de possibilidade de uma reeleição.

Por fim, o art. 11 da Constituição Federal preconiza o princípio de que as atividades desse representante dos empregados devem se concentrar na busca de melhorias das relações dentro da empresa. Nesse sentido, os textos visam a regulamentar quais são as prerrogativas e competências do representante dos empregados, não confundindo seu papel com a representação sindical, responsável constitucional pelas negociações coletivas.

Deputado RICARDO IZAR

PP/SP

EMENDA ADITIVA 311/17

O art. 1º do Projeto de Lei nº 6787/2016 passa a vigorar acrescido do artigo 830-A:

Art. 830-A. Para trabalhadores com nível superior de escolaridade e que percebiam remuneração mensal superior a 5 salários mínimos no momento da extinção do contrato de trabalho, presumem-se válidas e correspondentes à realidade da relação de trabalho as estipulações constantes de contrato de trabalho escrito, que não podem ser afastadas por prova exclusivamente testemunhal.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que pretende ser modernizada pelo Projeto de Lei nº 6787/2016, aponta no Título X, Seção IX, onde está alocado o artigo 830, das provas utilizadas durante o processo judiciário trabalhista.

O art. 830 aponta que: “O documento em cópia oferecido para prova poderá ser declarado autêntico pelo próprio advogado, sob sua responsabilidade pessoal”.

A presente Emenda Aditiva vem conferir uma nova estrutura a ser adotada sobre as provas utilizadas durante o processo trabalhista. Nos casos de trabalhadores que possuam nível superior de escolaridade e que tenham remuneração mensal superior a 5 salários mínimos no momento da extinção do contrato de trabalho, serão presumidas válidas as estipulações firmadas em contrato de trabalho escrito, que não podem deixar de ter validade durante a análise do processo por utilização de prova testemunhal.

Isso ocorre pelo motivo de se considerar a inexistência da condição de hipossuficiência aos trabalhadores com alto grau de instrução e elevado nível de renda, que, de forma livre e consciente, exercem seus atos de vontade nas relações de trabalho ao assinar o contrato com seus empregadores.

Os reclamantes com remuneração mensal superior a 5 salários mínimos consistem em pessoas com plena capacidade de interpretação e avaliação do contrato em questão, realizando sua clara análise. Conhecem seus direitos e possuem completo discernimento sobre os termos contidos em um contrato de trabalho. Não há, nestes casos, a premissa de vulnerabilidade e de hipossuficiência. Portanto, os documentos formalizados nesta relação de emprego possuem valor probante robusto na seara processual trabalhista.

Deputado RICARDO IZAR
PP/SP

EMENDA ADITIVA nº 312/17

Art. 829.:

Parágrafo único. Presumem-se suspeitas as testemunhas que estejam litigando, ou tenham litigado, contra o mesmo empregador.

JUSTIFICAÇÃO

O Título X da Consolidação das Leis do Trabalho estipula sobre o Processo Judiciário do Trabalho. Mais especificamente na Seção IX, onde está alocado o artigo 829, trata-se das provas utilizadas durante o processo judiciário trabalhista.

Em linhas gerais, o art. 829 aponta que “A testemunha que for parente até o terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes, não prestará compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação”.

A presente Emenda Aditiva inova ao acrescentar parágrafo único para presumir suspeita a utilização de uma testemunha que já tenha litigado contra a mesma empresa ou que esteja em processo litigioso contra essa por um empregado que esteja também litigando contra a mesma empresa. Isso acaba por adequar a real intenção do artigo 829, que coloca como participante informante no caso, apenas, o parente até o terceiro grau, amigo íntimo ou inimigo.

Entende-se que a utilização de uma pessoa que litiga ou tenha litigado contra a empresa como testemunha em um caso trabalhista não permitirá uma verdadeira análise dos fatos, visto que esta está eivada de um vício preconceituoso sobre a empresa.

Ademais, a testemunha que se encontra em litígio contra a mesma empresa deve ser equiparada a “inimigo da parte”, para fins do artigo 829, da CLT e artigo 447, §3º, I, do CPC/2015, tendo em vista que o ambiente do embate litigioso compromete a fidelidade do seu depoimento, posto que aquela não terá condições de ser imparcial nas declarações que presta em juízo.

É certo que não haverá isenção de ânimo que se exige da testemunha. Essa prática é conhecida como “troca de favores”, é amplamente difundida na Justiça do Trabalho, e consiste na permuta imoral de vantagens em falsidades testemunhais mútuas: ‘reclamante de hoje, testemunha de amanhã’.

O Legislador não pode dissociar-se do que realmente ocorre na vida prática, tendo em vista, ainda, o princípio da primazia da realidade, tão caso ao Direito do Trabalho. Se a testemunha do reclamante move ação contra a empresa, é evidente que tem o *animus* contendor.

Afinal, a “testemunha cruzada”, além da real e clara inimizade para com a empresa reclamada, o que por si só já macula o seu depoimento, também possui inequívoco interesse na causa, reiterando sua suspeição nos termos do 447, §3º, II, do CPC/2015⁷,

⁷ Art. 447. Podem depor como testemunhas todas as pessoas, exceto as incapazes, impedidas ou suspeitas.

§ 3o São suspeitos:

II - o que tiver interesse no litígio.

posto que tem interesse no desfecho da demanda em que vai depor, podendo, inclusive, daí obter benefícios. Por razões óbvias, a testemunha será subjetivamente impelida a prestar depoimento viciado e maculado, revestida por uma ânsia de comprovar que a empresa não cometeu as alegadas irregularidades tão somente em relação ao seu caso, mas também com relação àquele outro em que passa a figurar como testemunha.

Entender de forma contrária é estimular as partes à permuta imoral de vantagens em falsidades testemunhais mútuas, tendo em vista que a reclamante de hoje será a testemunha de amanhã.

Ademais, não prospera o argumento de que o litigante deve ser aceito como testemunha, e não como informante, como determina a lei, porque teria o direito de ação assegurado. Com efeito, o impedimento não é à ação, mas à credibilidade do depoimento. Também não se trata de violação ao princípio constitucional do direito de defesa, tendo em vista que a CF/88 admite os meios lícitos para tanto, não atribuindo força probante ao incapaz, impedido ou suspeito.

DEPUTADO RICARDO IZAR

PP/SP

EMENDA MODIFICATIVA nº 313/17

O art. 461 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 461.....

§1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas contemporâneas na função cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos, inclusive quanto ao paradigma remoto.

.....

§4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social e aquele oriundo de transferência, aquisição ou fusão entre empresas, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

§5º - Para fins deste artigo, salários equivalentes serão aqueles cuja diferença não ultrapasse 30%. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

As alterações da primeira parte do caput e §5º visam a permitir às empresas ter um processo mais meritocrático de remuneração, permitindo pequenas variações

financeiras entre empregados que exerçam funções semelhantes, tendo como mero exemplo diferença salarial decorrente de méritos obtidos por determinado profissional com maior tempo de desenvolvimento profissional dentro da empresa, ainda que, na função tenham diferença inferior a 2 (dois) anos.

A segunda parte do caput e o §1º visam a manter o animus do legislador que era afastar a discriminação entre empregados que trabalhassem junto (espaço tempo) o que hoje é desvirtuado pelas equiparações em cadeia, onde empregado busca judicialmente equiparação salarial com paradigma remoto (topo da cadeia) com quem nunca trabalhou ou sequer conheceu, valendo-se apenas de “paradigma do paradigma” para alcançar salários não condizentes com a realidade.

Já o §4º privilegia claramente o emprego. A situação atual permite que salários incompatíveis de empregados oriundos de transferência, aquisição ou fusão entre empresas gere equiparação salarial na empresa que o absorveu. Diante do atual risco, empresas evitam adquirir outras em tais situações e, quando o faz, não é incomum desligar empregados adquiridos que possam gerar tais descasamentos salariais.

DEPUTADO RICARDO IZAR

PP/SP

EMENDA ADITIVA nº 314/17

Art. 829.:

Parágrafo único. Presumem-se suspeitas as testemunhas que estejam litigando, ou tenham litigado, contra o mesmo empregador.

JUSTIFICAÇÃO

O Título X da Consolidação das Leis do Trabalho estipula sobre o Processo Judiciário do Trabalho. Mais especificamente na Seção IX, onde está alocado o artigo 829, trata-se das provas utilizadas durante o processo judiciário trabalhista.

Em linhas gerais, o art. 829 aponta que “A testemunha que for parente até o terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes, não prestará compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação”.

A presente Emenda Aditiva inova ao acrescentar parágrafo único para presumir suspeita a utilização de uma testemunha que já tenha litigado contra a mesma empresa ou que esteja em processo litigioso contra essa por um empregado que esteja também litigando contra a mesma empresa. Isso acaba por adequar a real intenção do artigo 829, que coloca como participante informante no caso, apenas, o parente até o terceiro grau, amigo íntimo ou inimigo.

Entende-se que a utilização de uma pessoa que litiga ou tenha litigado contra a empresa como testemunha em um caso trabalhista não permitirá uma verdadeira análise dos fatos, visto que esta está eivada de um vício preconceituoso sobre a empresa.

Ademais, a testemunha que se encontra em litígio contra a mesma empresa deve ser equiparada a “inimigo da parte”, para fins do artigo 829, da CLT e artigo 447, §3º, I, do CPC/2015, tendo em vista que o ambiente do embate litigioso compromete a fidelidade do seu depoimento, posto que aquela não terá condições de ser imparcial nas declarações que presta em juízo.

É certo que não haverá isenção de ânimo que se exige da testemunha. Essa prática é conhecida como “troca de favores”, é amplamente difundida na Justiça do Trabalho, e consiste na permuta imoral de vantagens em falsidades testemunhais mútuas: ‘reclamante de hoje, testemunha de amanhã’.

O Legislador não pode dissociar-se do que realmente ocorre na vida prática, tendo em vista, ainda, o princípio da primazia da realidade, tão caso ao Direito do Trabalho. Se a testemunha do reclamante move ação contra a empresa, é evidente que tem o animus contendor.

Afinal, a “testemunha cruzada”, além da real e clara inimizade para com a empresa reclamada, o que por si só já macula o seu depoimento, também possui inequívoco interesse na causa, reiterando sua suspeição nos termos do 447, §3º, II, do CPC/2015, posto que tem interesse no desfecho da

demanda em que vai depor, podendo, inclusive, daí obter benefícios. Por razões óbvias, a testemunha será subjetivamente impelida a prestar depoimento viciado e maculado, revestida por uma ânsia de comprovar que a empresa não cometeu as alegadas irregularidades tão somente em relação ao seu caso, mas também com relação àquele outro em que passa a figurar como testemunha.

Entender de forma contrária é estimular as partes à permuta imoral de vantagens em falsidades testemunhais mútuas, tendo em vista que a reclamante de hoje será a testemunha de amanhã.

Ademais, não prospera o argumento de que o litigante deve ser aceito como testemunha, e não como informante, como determina a lei, porque teria o direito de ação assegurado. Com efeito, o impedimento não é à ação, mas à credibilidade do depoimento. Também não se trata de violação ao princípio constitucional do direito de defesa, tendo em vista que a CF/88 admite os meios lícitos para tanto, não atribuindo força probante ao incapaz, impedido ou suspeito.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado **PAES LANDIM**

EMENDA MODIFICATIVA nº 315/17

O art. 611-A do Projeto de Lei nº 6.787 de 2016 passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 611-A. A Convenção ou o Acordo Coletivo de trabalho tem força de lei entre as partes, inclusive quando dispuser sobre:

.....

II – pacto quanto à forma de cumprimento da jornada de trabalho, cuja duração do trabalho normal pode exceder 8 horas diárias e 44 horas semanais por meio da compensação de horários, desde que no período de um mês a duração do

trabalho normal não ultrapasse duzentos e vinte horas mensais, não incluídas neste limite eventuais horas extras;

III - participação nos lucros ou resultados da empresa, de forma a preservar os termos da negociação coletiva e possibilitar a distribuição de parcela dos lucros ou resultados do exercício em curso aos empregados, nos termos, prazos e condições fixados no acordo ou convenção;

IV - o disposto no inciso III aplica-se também à participação nos lucros ou resultados objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, por meio da comissão paritária de que trata o inciso I do artigo 2º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000;

V - horas *in itinere*;

VI - períodos de descanso, respeitando-se, para intervalos intrajornada, o limite mínimo de trinta minutos, para jornada superior a 6 (seis) horas diárias, e o limite mínimo de 15 minutos, para jornada superior a 4 (quatro) e até 6 (seis) horas diárias;

VII - prazo de vigência da Convenção ou Acordo Coletivo até o limite de 04 (quatro) anos, vedada a aplicação da ultratividade aos mesmos;

VIII - plano de cargos e salários;

IX – definição das funções de confiança e da multifunção;

X- banco de horas, sem prejuízo do acordo escrito de compensação de horas entre empregado e empregador previsto no artigo 59 da CLT;

XI - trabalho remoto;

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

XIII - registro de jornada de trabalho

XIV – quitação plena do contrato de trabalho encerrado por mútuo acordo, além da conciliação prévia por encerramento do contrato de trabalho;

XV – configuração dos cargos de gestão. (NR)

§ 1º O instrumento coletivo somente poderá ser anulado se comprovado vício de consentimento, sendo que na hipótese de anulação de cláusula, será também anulada a respectiva cláusula de contrapartida.

.....

§4º - Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de contrapartida deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.

§5º - O disposto no parágrafo anterior também se aplica a reclamações trabalhistas e outras ações que direta ou indiretamente visem a afastar a aplicação de cláusula coletiva em relação a um ou mais contratos de trabalho. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O Brasil é signatário da Convenção 98/1949 e 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. A primeira foi recepcionada pelo Decreto 33.196/53, cujo art. 4º, dispõe que: “Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego”. No caso da Convenção 154, sobre o “Incentivo à Negociação Coletiva”, recepcionada por meio do Decreto 1.256/94 do Poder Executivo seu artigo 8º, dispõe que “as medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concedidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva”.

O Artigo 611-A prima pela negociação coletiva, amparada pela autonomia da vontade coletiva garantida pela Constituição Federal como instrumento de solução de conflitos. As convenções e acordos coletivos de trabalho são fontes formais e materiais de estabelecimentos de direitos trabalhistas e, sob o prisma da normativa internacional ratificada pelo Brasil, deveria ser estimulada como também guardada do excesso de intervencionismo restritivo daquilo que possa ser objeto das normas coletivas.

As alterações sugeridas têm apenas o intuito de não ensejar interpretações que provoquem insegurança jurídica, afastando eventual inconstitucionalidade da proposta ou questionamentos judiciais. Além de buscar o aumento da renda do trabalhador e a movimentação da economia.

A adição do inciso XIV busca reconhecer a possibilidade de se conciliar previamente o encerramento do contrato de trabalho, o que também evita riscos trabalhistas e passivos ocultos posteriores. Essa é, além disso, uma forma de estimular o diálogo entre as partes, conferir maior poder aos acordos, garantindo-lhes validade, proporcionar segurança aos envolvidos e diminuir conflitos trabalhistas.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado **PAES LANDIM**

EMENDA ADITIVA nº 316/17

O Projeto de Lei nº 6787/2016 passa a vigorar acrescido do o artigo 840-A ao Decreto-Lei 5452/43:

Art. 840-A Nas reclamações trabalhistas o pedido deverá ser certo ou determinado e indicará o valor correspondente, sendo a liquidação da decisão judicial a ele limitado;

JUSTIFICAÇÃO

Atualmente, as reclamações trabalhistas, salvo em seu rito sumaríssimo, não exigem que os pedidos sejam liquidados já na petição inicial.

Embora tal desnecessidade tivesse sua razão de ser no passado, onde as relações de trabalho e, conseqüentemente, os pleitos judiciais, não detinham maior complexidade de compreensão e análise, fato é que nos dias atuais esse detalhamento do pedido se torna premente, até mesmo por boa-fé processual, permitindo a todos os atores do processo – juiz, autor e réu – o conhecimento pleno da lide proposta e seus reais impactos às partes e à sociedade.

Ademais, a prévia liquidação dos pedidos proporcionará significativo aumento da celeridade da fase de execução judicial, pois uma vez já liquidados os pedidos, se evitará o transcorrer de anos de novas discussões processuais até que o reclamante passa efetivamente receber o seu crédito.

A alteração visa padronizar o tratamento do tema vez que o Código de Processo Civil já prevê que o pedido deve ser certo e determinado.

Como consequência, oportunizará relevante redução de processos em curso no judiciário, dada a redução do tempo de percurso de uma reclamação trabalhista desde sua distribuição até seu arquivamento.

À vista do quanto exposto, a proposta trará inúmeros benefícios ao processo do trabalho, aos atores processuais e ao sistema judiciário brasileiro.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado **PAES LANDIM**

EMENDA ADITIVA nº 317/17

Inclua-se onde couber ao Projeto de Lei nº 6787/2016:

O artigo 39 da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991 passará a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 39 A partir da publicação desta lei, os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador, ou, então, pelo empregado, nos termos definidos em lei, convenção ou acordo coletivo, sentença normativa ou cláusula contratual, serão atualizados pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial – IPCA-E, calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, no período compreendido entre o mês subsequente ao vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento, sem a incidência de juros de mora.

§ 1º. A partir da entrada em vigor desta lei, os débitos trabalhistas resultantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou decorrentes dos acordos celebrados em ação trabalhista não pagos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação, sofrerão unicamente a incidência da taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia – Selic para títulos federais, de forma não capitalizada, que compreenderá a atualização monetária e o juro de mora, sem a incidência de qualquer outro índice ou taxa, desde o ajuizamento da reclamatória e aplicados pro rata die, ainda que não explicitados na sentença ou no termo de conciliação.

JUSTIFICAÇÃO

A legislação em vigor estabelece que a atualização monetária do débitos trabalhistas ocorra através da aplicação da TR - Taxa Referencial a partir do fato gerador, o que tem sido objeto de controvérsia judicial dado o entendimento de que a Taxa Referencial não mais representa a real variação da inflação, e que seja este valor acrescido de juros remuneratórios de 1% ao mês, pro rata die, a partir do ajuizamento da reclamação trabalhista, o que o torna um dos melhores “investimentos” no país, contribuindo para a morosidade do judiciário trabalhista.

A taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia – Selic, por sua vez, tem sido amplamente utilizada para a correção dos débitos judiciais tributários (art. 13 da Lei 9.065/95), além de ser a taxa prevista no Código Civil (art. 406) para a atualização dos demais débitos judiciais.

A taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia – Selic reflete com maior assertividade o preço do dinheiro no país, garantindo ao credor ganhos acima da inflação, dada sua natureza de já possuir correção monetária e taxa de juros em sua composição.

E, exatamente por já possuir juros de mora em sua composição é que sua aplicação se torna possível apenas a partir do ajuizamento da reclamação trabalhista, cabendo ao *Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial – IPCA-E* a tarefa de atualizar monetariamente o débito da data do fato ocorrido até a constituição da demanda judicial.

À vista do quanto exposto, a proposta alcançará tratamento justo às partes do processo e promoverá a unificação da metodologia de atualização monetária trabalhista, tributária e cível, áreas que, à primeira vista, possam parecer

desconexas, mas que possuem uma significativa quantidade de temas e pleitos em comum e conexos.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado **PAES LANDIM**

EMENDA Nº 318/17
(Da Sra. Rosangela Gomes)

Inclua-se onde couber, no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, dispositivo revogando o art. 792 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis de Trabalho).

JUSTIFICAÇÃO

Não obstante o disposto no art. 13, XI da Lei Complementar nº 95, de 1998, autorizar a declaração expressa de revogação de dispositivos implicitamente revogados por leis posteriores, como é o caso do art. 792 da CLT, faz necessário apresentar a presente emenda para excluí-lo definitivamente do texto da Consolidação das Leis de Trabalho.

A nossa atual realidade social e jurídica não mais admite um dispositivo legal arcaico e machista que coloca a mulher relativamente incapaz em relação ao homem.

Ademais, com a entrada em vigor do novo Código Civil, que, em seu art. 5º, estabelece que a menoridade cessa aos dezoito anos completos, quando a pessoa fica habilitada à prática de todos os atos da vida civil, o art. 792 da CLT perdeu sua razão de existir.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada ROSANGELA GOMES

**EMENDA ADITIVA Nº 319/17
(Da Sra. Rosangela Gomes)**

Art. 1º Inclua-se o seguinte § 3º ao Art. 523-A do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016:

“Art. 523-A

.....

§ 3º É garantida a participação de uma representante das empregadas mulheres na mesa de negociação do acordo coletivo em matérias referentes à proteção do trabalho da mulher, conforme Art. 372 desta Consolidação, a ser indicada pelo representante dos empregados, quando do sexo masculino.”(NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa a garantir a participação da mulher na mesa de negociação coletiva quanto a matéria se referir a assuntos atinentes à proteção do trabalho da mulher no âmbito das empresas.

A proposta reveste-se de extrema importância no momento em que a Reforma Trabalhista preconiza a possibilidade de negociação por intermédio de acordo ou convenção coletiva de certas normas trabalhistas que poderão envolver direitos femininos conquistados, como por exemplo jornada de trabalho, intervalo intrajornada, entre outros.

Nesse sentido que se faz necessária uma maior participação feminina na representação dos interesses das trabalhadoras quando assuntos atinentes a sua condição são tratados.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada ROSANGELA GOMES

EMENDA SUPRESSIVA Nº 320/17

Suprima-se o inciso II do art. 611-A acrescentado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo art. 1º do Projeto de Lei.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto de reforma proposto pelo Governo pretende estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado em diversos aspectos. Para isso, propõe acrescentar o art. 611-A à CLT, para dar força de Lei aos pactos coletivos, inclusive sobre o cumprimento da jornada de trabalho de até duzentas e vinte horas mensais.

Embora nada conste na redação legal, a cartilha divulgada pelo Governo informa que a carga diária será de até 12 horas de trabalho, de modo que o limite semanal pode chegar a 48 horas, incluídas horas extras.

Ora, tais limites são incompatíveis ao que estabelece a Constituição Federal, que limita a duração do trabalho a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, autorizando apenas a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

É esse o mandamento do inciso XIII, do art. 7º da Lei Maior, que está situado entre os *Direitos e Garantias Fundamentais* do seu Título II.

Por essa razão, o direito à jornada é irrenunciável e a duração constitucionalmente estabelecida não pode ser elevada por Lei formal tampouco por negociação coletiva equiparada à Lei.

Nesse contexto, o inciso II do art. 611-A se afigura inconstitucional e deve ser suprimido da proposição, que é o que propomos.

Assim, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares para garantir a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em 17 de março de 2017.

Deputado SERGIO VIDIGAL

EMENDA SUPRESSIVA Nº 321/17

Suprima-se a alteração no art. 10 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, constante no art. 2º do Projeto de Lei.

JUSTIFICAÇÃO

A reforma proposta pelo Governo atinge diversos aspectos da legislação trabalhista, entre eles a Lei nº 6.019, de 1974, que regula o trabalho temporário.

A inovação pretendida implica ampliação do prazo de contratação, de 3 meses para 120 dias, com possibilidade de prorrogação.

Entendemos que o trabalho temporário é cabível apenas em situações excepcionais, em virtude de situações extraordinárias ou sazonais, sendo 3 meses um período longo o bastante para atender a essas hipóteses. O prazo atual reflete a duração de uma estação do ano e equivale exatamente ao período de experiência da CLT.

Entendemos que a ampliação desse prazo será prejudicial ao trabalhador, elevando a duração de um emprego que, por ser temporário, já traz em si a marca da instabilidade.

Além disso, a nova redação apresenta dubiedades e incongruências, a exemplo do disposto no § 3º, que determina a conversão do contrato temporário em contrato a prazo indeterminado. Ora, uma característica importante do contrato temporário é a relação tripartite, em que o trabalhador é contratado por uma empresa para prestar serviço em outra. Nesse caso, o projeto não deixa claro se a conversão para prazo indeterminado ocorrerá com a empresa contratante ou com aquela que efetivamente recebe o trabalho.

Nesse contexto, o art. 10 da Lei nº 6.019/74 deve permanecer inalterado, suprimindo-se a alteração pretendida. Assim, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares para garantir a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em 17 de março de 2017.

Deputado SERGIO VIDIGAL

EMENDA ADITIVA N.º 322/17

Acrescente-se ao art. 1º do projeto a seguinte expressão:

"Art. 611.....

.....

§ 3º Durante a negociação coletiva, o sindicato profissional poderá solicitar a documentação que comprove a observância das cotas estabelecidas no art. 429 desta Consolidação e do art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991", sem prejuízo da fiscalização pelos órgãos competentes. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O poder diretivo do empregador não é absoluto. Muitas vezes, o Estado, a fim de proteger interesses sociais, lhe impõe obrigações.

Assim, apesar de o empregador ter liberdade de contratação de seus empregados, são asseguradas cotas para a contratação de menores aprendizes, bem como de pessoas com deficiência.

Dispõe o art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo,

dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz.

§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.

*§ 2º Os estabelecimentos de que trata o **caput** ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais.*

Já a Lei de Benefícios da Previdência Social, de 24 de julho de 1991, determina que:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados.....2%;*
- II - de 201 a 500.....3%;*
- III - de 501 a 1.000.....4%;*
- IV - de 1.001 em diante. 5%.*

V - (VETADO).

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente

a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

A obrigação de se contratar aprendiz estimula a qualificação do trabalhador, enquanto a contratação de trabalhadores com deficiência tenta minimizar a discriminação sofrida por essas pessoas no mercado de trabalho.

No entanto, nem sempre as empresas cumprem as determinações legais, tampouco a fiscalização trabalhista é capaz de acompanhar todas as infrações cometidas.

Assim, apresentamos emenda ao projeto de reforma trabalhista, a fim de determinar que o empregador, durante a negociação coletiva, forneça ao sindicato informação pertinente a observância dessas cotas legais.

Depois de apresentada a documentação, o sindicato profissional, caso verifique que a empresa não observa os dispositivos legais, pode tomar as providências administrativas e processuais cabíveis para proteger os direitos dos trabalhadores e da sociedade.

Na certeza de que a emenda representa medida de grande importância social, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares a fim de aprová-la.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado **ROBERTO SALES**

EMENDA N.º 323/17

Altere-se no art. 1º do projeto o seguinte artigo, a ser acrescido à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 611-A.

.....

II - pacto quanto à forma de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais e doze horas diárias, exceto para atividades que envolvam insalubridade ou periculosidade, em que a carga horária não poderá ser aumentada nem reduzidos os intervalos intra e interjornadas.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

O projeto de reforma proposto pelo Governo abre uma boa oportunidade para promover o aprimoramento da legislação trabalhista, não só nos pontos propostos na iniciativa governamental, mas também em outros que precisam de atualização.

Nesse intuito, julgamos oportuna a apresentação da presente emenda a fim de assegurar que em atividades perigosas ou insalubres não haja aumento do risco para o trabalhador.

A proposta governamental insere a prevalência de acordos sobre a legislação em diversos pontos, incluindo a jornada de trabalho de até 220 horas por mês, o equivalente a 44 horas semanais para meses com cinco semanas. Como consta da cartilha divulgada pelo Governo, a carga diária não poderá superar 12 horas de trabalho, de modo que o limite semanal pode chegar a 48 horas, incluídas horas extras.

No entanto, em postos de trabalho com atividades insalubres ou perigosas, é preciso respeitar o repouso em dias alternados e os intervalos de descanso e alimentação, impedindo que haja aumento na carga horária para tais atividades.

A ideia se prende à necessidade de impedir maior riscos à saúde e segurança dos trabalhadores, em especial no que tange aos acidentes de trabalho, cuja proporção se eleva quando se verifica aumento das jornadas.

Assim, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares para garantir sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado Roberto Sales

EMENDA ADITIVA Nº 324/17

Acrescentem-se ao Projeto os seguintes arts. 3º e 4º, renumerando-se os demais:

"Art. 3º. O parágrafo 3º do art. 5º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, passa a vigorar com o seguinte inciso III:

Art. 5º.....

§ 3º.....

III – mediante autorização do trabalhador, o desconto da contribuição para o Regime Geral da Previdência Social na forma do art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991."

"Art. 4º O art. 55 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso VII:

Art. 55.....

VII – o tempo de contribuição efetuado nos termos do inciso III do § 3º do art. 5º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

JUSTIFICAÇÃO

O tempo em que o trabalhador está em gozo do benefício do seguro-desemprego não é considerado para o efeito de tempo de contribuição e consequentemente para o efeito da concessão de alguns benefícios previdenciários, como a aposentadoria por idade e por tempo de contribuição, bem como o auxílio-doença.

Nesse sentido, propormos que do valor do benefício pago ao trabalhador seja descontada a contribuição previdenciária, mediante a autorização do trabalhador.

Consequentemente o período em que o trabalhador estiver usufruindo do seguro-desemprego, que varia entre três e cinco meses (parcelas do benefício), conforme a comprovação de vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, será considerado como tempo de serviço.

Hoje, com a reforma previdenciária a exigir mais tempo de serviço para que o trabalhador se aposente é fundamental que não seja desperdiçada qualquer possibilidade de contribuição para tal fim.

Ante o exposto, contamos com o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado ROBERTO SALES

EMENDA ADITIVA N.º 325/17

Acrescente-se ao projeto o seguinte artigo:

"Art. O Ministério do Trabalho deve manter em seu sítio oficial da rede mundial de computadores (internet) um sistema de cálculo trabalhista, que permita a empregados e empregadores a elaboração simplificada de cálculo das verbas relacionadas ao contrato de trabalho."

JUSTIFICAÇÃO

A tecnologia garante o acesso à informação, bem como simplifica vários aspectos da vida moderna. Pode, outrossim, evitar ou minimizar o conflito entre capital-trabalho.

Os cálculos trabalhistas são sempre fonte de dúvidas e insegurança. Empregados e empregadores têm muitas dúvidas sobre o correto cálculo.

Assim, deve o Ministério do Trabalho manter um sistema de cálculo em seu *site* oficial, afastando as dúvidas, reduzindo os conflitos, bem como o número de processos trabalhistas que questionam o pagamento.

A medida certamente contribuirá para a modernização e transparência das relações de trabalho, portanto, contamos com apoio dos ilustres Parlamentares para a sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado ROBERTO SALES

EMENDA ADITIVA Nº 326/17

Acrescente-se ao projeto o seguinte art. 3º, renumerando-se os demais:

"Art. 3º. O art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 20.....

XIX – aplicação em Fundos de Ações ou Fundos de Investimento, de livre escolha, permitida a utilização máxima de trinta por cento do saldo existente e disponível em sua conta vinculada, na data em que exercer a opção.

§ 8º As aplicações em Fundos Mútuos de Privatização, no FI-FGTS e nos Fundos de Ações ou Fundos de Investimento são nominativas, impenhoráveis e, salvo as hipóteses previstas nos incisos I a XI e XIII a XVI do caput deste artigo, indisponíveis por seus titulares.

§ 13. A garantia a que alude o § 4º do art. 13 desta Lei não compreende as aplicações a que se referem os incisos XII, XVII e XIX do caput deste artigo.

.....(NR)."

JUSTIFICAÇÃO

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS tem a finalidade de constituir um pecúlio para o trabalhador em caso de dispensa sem justa causa, aposentadoria e doença grave.

Assim, todo mês, o empregador deposita na conta vinculada do trabalhador 8% da remuneração deste.

Esses recursos ainda podem ser utilizados pelo trabalhador na aquisição da casa própria e mais algumas outras hipóteses como quando tiver deficiência e, por prescrição, necessitar adquirir órtese ou prótese para promoção de acessibilidade e de inclusão social.

Porém a cada dia esses recursos perdem valor na medida em que são remunerados com juros de 3% ao ano mais a Taxa Referencial, muito abaixo da poupança que rende juros de 6% ao ano.

Dessa forma, quando o trabalhador mais precisa desses recursos percebe o quanto perdeu para os demais investimentos e até para a inflação.

Com esta emenda sugerimos que o trabalhador possa utilizar seus recursos no FGTS para aplicar em *Fundos de Ações ou Fundos de Investimento, de livre escolha, permitida a utilização máxima de trinta por cento do saldo existente e disponível em sua conta vinculada, na data em que exercer a opção.*

Essa aplicação, no entanto, trará um risco a ser suportado pelo trabalhador, que, se fizer um investimento arrojado e perder remuneração, não terá o valor originalmente depositado pelo empregador garantido pelo Governo Federal, como ocorre com o saldo das contas vinculadas.

Mas de toda a forma será uma decisão, uma opção, do trabalhador de investir seus recursos em aplicações de sua escolha livre escolha visando a um rendimento melhor.

Ante o exposto, contamos com o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado ROBERTO SALES

EMENDA ADITIVA Nº 327/17

Acrescente-se ao projeto o seguinte art. 3º, renumerando-se os demais:

"Art. 3º O art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 20.....

.....
XIX – aplicação financeira, de livre escolha, permitida a utilização máxima de trinta por cento do saldo existente e disponível em sua conta vinculada, na data em que exercer a opção.

.....
§ 13. A garantia a que alude o § 4º do art. 13 desta Lei não compreende as aplicações a que se referem os incisos XII, XVII e XIX do caput deste artigo.

.....(NR)."

JUSTIFICAÇÃO

Em 1966 foi criado o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, que substituiu a estabilidade no emprego, com o objetivo de constituir um pecúlio para o empregado em caso de dispensa sem justa causa, aposentadoria e doença grave.

Para tanto, o empregador mensalmente deposita na conta vinculada do trabalhador 8% da remuneração deste.

Até que ocorram as situações acima, o empregado, titular da conta vinculada, poderá utilizar seus recursos no FGTS para adquirir a casa própria e em outras variadas hipóteses como quando tiver deficiência e, por prescrição, necessitar adquirir órtese ou prótese para promoção de acessibilidade e de inclusão social.

Todavia, os recursos depositados nas contas vinculadas dos trabalhadores vêm perdendo valor porque, nos termos da lei, são remunerados com juros de 3% ao ano mais a Taxa Referencial, muito abaixo da poupança que rende juros de 6% ao ano.

Assim, quando o trabalhador mais precisa desses recursos, percebe o quanto perdeu para os demais investimentos e até para a inflação.

Nesse sentido, sugerimos, com a presente emenda, que o trabalhador possa utilizar seus recursos no FGTS para *aplicações financeiras de livre escolha, permitida a utilização máxima de trinta por cento do saldo existente e disponível em sua conta vinculada, na data em que exercer a opção.*

Esta hipótese de utilização dos recursos no FGTS, no entanto, trará um risco a ser suportado pelo trabalhador, que, se fizer um investimento inadequado e perder remuneração, não terá o valor originalmente depositado pelo empregador garantido pelo Governo Federal, como ocorre com o saldo das contas vinculadas.

Ante o exposto, contamos com o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado ROBERTO SALES

EMENDA MODIFICATIVA Nº 328/17

Dê-se ao *caput* do art. 611-A a ser aditado à CLT, conforme o art. 1º do Projeto, a seguinte redação:

.....

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

.....

Justificação

A Exposição de Motivos ministerial que acompanha a iniciativa legiferante presidencial, entre outras observações, salienta acertadamente que o Projeto de Lei em epígrafe visa “aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores (...)”, ressaltando, contudo, que “esses pactos laborais vêm tendo a sua autonomia questionada judicialmente, trazendo insegurança jurídica às partes quanto ao que foi negociado”; e, mais adiante, acerca dessa judicialização frequente dos instrumentos respectivos, aduz que “não se tem um marco legal claro dos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho”.

Louvando, por conseguinte, os objetivos e fundamentos que inspiram a proposta governamental, mas adstrito à técnica legislativa e à necessidade apontada de conferir segurança jurídica às relações de trabalho, torna-se conveniente explicitar os limites de autonomia das convenções e acordos coletivos, a que tão oportunamente visa o Projeto, em face de regulação legal eventualmente aplicável ao objeto da negociação, para afastar, destarte, algum questionamento sobre seu

alcance à espécie de lei de que se trata, passível de regramento no âmbito da autonomia coletiva negocial, reconhecida aos entes representativos sindicais.

Nesse sentido, afigura-se necessário deixar expresso que ditos instrumentos negociados adquirem força de lei ordinária, abrangendo ou obrigando a regulação preexistente, tanto de ordem geral quanto especial, a de peculiar interesse de classes ou segmentos obreiros, evitando-se, por essa forma, reinaugurar outra forma de discussão se a eficácia negocial abarca ou se estende a leis de interesse prevalecente circunscrito a apenas determinados contingentes ou setores laborais.

Este o conteúdo e o fim buscados com a presente Emenda, a bem de ver com natureza precipuamente redacional ou de técnica legislativa, mas pertinente sob o intento de prestigiar a segurança jurídica das partes, “balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”, que o Projeto consagrou logo no § 1º do art. 611-A, que pretende acrescentar à CLT.

Por isso que estamos acordes com “a importância da medida ora proposta, de valorização da negociação coletiva”, como bem salientado na E.M., que “vem no sentido de garantir o alcance da negociação coletiva e dar segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores”.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado Mauro Pereira-PMDB-RS

EMENDA nº 329/17
(Do Sr. Cléber Verde)

Art. 1º Dê-se a seguinte redação ao Art. 47 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:

“Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 e seu parágrafo único, incorrerá na multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo nacional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Parágrafo único. As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa à multa de valor igual à metade do salário-mínimo nacional, dobrada na reincidência.” (NR)

JUSTIFICATIVA

É obrigação do empregador registrar o empregado em livro próprio da empresa, bem como anotar determinados dados relativos à relação de emprego sob pena de pagamento de multa a ser aplicada pelas autoridades trabalhistas. Atualmente essa multa é

o valor do salário mínimo regional, e que pode ser reduzida em 50%, de acordo com normas da fiscalização trabalhista, na hipótese de a empresa proceder ao pagamento espontaneamente do valor autuado. Ademais, o Decreto 4.552/02, sobre inspeção do trabalho determina que a autuação sobre pequenas e micro empresas se submetem ao princípio da dupla visita, qual seja, em primeiro lugar as autoridades orientam as empresas e somente na segunda visita, se os procedimentos não forem adotados, procedem à autuação.

Pois bem, o projeto do governo propõe alterar o valor dessas multas e excluí-las do princípio da dupla visita, conforme dispõe o § 2º do Projeto, ficando as empresas sujeitas a um valor de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) e as pequenas e micro empresas sujeitas a um pagamento de R\$ 1.000,00 (mil reais), sob o argumento de que o aumento da multa combaterá a informalidade no mercado de trabalho e aumentará a arrecadação.

Todavia discordamos dos eventuais benefícios que esses aumentos poderão trazer. Em nosso ponto de vista irão afetar basicamente as pequenas e micro empresas no Brasil, isto porque segundo estudo da Organização Internacional do Trabalho-OIT⁸, 95% (noventa e cinco por cento) das empresas no Brasil são micro ou pequenas empresas, representando um total de cerca de 16 milhões de trabalhadores de um total de 18,5 milhões sujeitos ao vínculo empregatício celetista.

Portanto pelos dados acima, afere-se que a implementação da referida multa recairá primordialmente sobre as micro e pequenas empresas, até porque, segundo o mesmo estudo, elas correspondem por cerca de 47% da atividade informal e a outra parte da informalidade se refere principalmente a trabalhadores independentes (autônomos, avulsos, etc.).

Nesse sentido a argumentação do governo de que haverá um incremento na arrecadação não se confirma com base nos dados da informalidade no Brasil, o resultado da proposta do Executivo trará, na verdade, um aumento dos custos das MPEs, sem reflexo sobre a arrecadação e o fim do direito básico da dupla visita, importantíssimo instrumento de orientação para pequenos empresários, geralmente inexperientes.

Nesse sentido, apresento a presente emenda a fim de evitar que essa proposta possa trazer ainda mais desemprego ainda para o setor que mais emprega no Brasil.

Sala das Sessões em de março de 2017.

Deputado **CLÉBER VERDE**(PRB/MA)

⁸ [Notas sobre políticas para a formalização das micro e pequenas empresas](http://www.oitbrasil.org.br/content/oit-emprego-informal-em-micro-e-pequenas-empresas-na-america-latina-chega-60), em <http://www.oitbrasil.org.br/content/oit-emprego-informal-em-micro-e-pequenas-empresas-na-america-latina-chega-60>

EMENDA ADITIVA N.º 330/17

Acrescente-se ao art. 1º do projeto a seguinte alteração à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 477.

.....
§ 2º Qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, o instrumento de rescisão ou recibo de quitação, firmado com a assistência do Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho, terá eficácia liberatória geral de todas as parcelas que não forem expressamente ressalvadas.

..... (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

A alteração que propomos por meio desta emenda é essencial para aumentar a segurança jurídica nas rescisões contratuais, permitindo às empresas ter ao menos uma noção do que podem esperar, em termos de demandas judiciais decorrentes de contratos de trabalho que já se encerraram.

Ao firmar o recibo de quitação com a validade que a emenda propõe, o trabalhador tem, necessariamente, a assistência de seu sindicato ou de servidor do Ministério do Trabalho. Estará, portanto, acompanhado de uma pessoa habilitada, que poderá orientá-lo adequadamente.

São essas as razões porque entendemos necessária e pertinente a mudança ora proposta.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado Valdir Colatto

EMENDA ADITIVA N.º 331/17

Acrescente-se o seguinte artigo ao art. 1º Projeto de Lei nº 6.787, de 2016:

"Art. 59

.....

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, mediante acordo escrito entre empregador e empregado ou por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira 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.

....." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O nosso ordenamento jurídico permite a realização de “banco de horas”, possibilitando que o excesso de jornada em um dia possa ser compensado em outro, durante o período de um ano, dispensado o pagamento de horas extraordinárias.

Essa compensação sem o pagamento da jornada extraordinária, no entanto, somente é admitida se prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Julgamos oportuna, portanto, a apresentação de emenda a fim de que o banco de horas possa ser instituído mediante acordo escrito entre empregador e empregado.

Destaque-se que já se permite a prorrogação habitual da jornada, com acréscimo de duas horas, mediante esse tipo de acordo individual.

A emenda certamente contribuirá para a negociação direta entre a empresa e o trabalhador e, portanto, contamos com o apoio de nossos nobres Pares a fim de aprová-la.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA Nº 332/17

Acrescente-se ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, o seguinte dispositivo:

Art. 1º

.....
Art. 614.....

.....
§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção ou acordo superior a 4 (quatro) anos, vedada a ultratividade e a integração definitiva de suas normas ao contrato de trabalho, salvo expressa disposição no instrumento pactuado. (NR)

.....

JUSTIFICAÇÃO

No caso das convenções e acordos coletivos, entendemos que o prazo de dois anos, determinado pela redação do art. 614 da Consolidação, é exíguo demais e pode-se perfeitamente conceder às partes um intervalo de até quatro anos para validade das normas pactuadas.

Por outro lado, a intervenção desarrazoada da Justiça do Trabalho na autonomia privada coletiva, ao conceder pela via judicial a ultratividade das normas convencionais e sua integração definitiva ao contrato de trabalho, tem provocado graves distorções nas negociações coletivas, substituindo o poder negocial das partes e o próprio Poder Legislativo pela vontade e entendimento dos magistrados.

Essa conduta desprestigia a negociação privada, frustrando até mesmo o disposto no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, que garante o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA Nº 333/17

Acrescente-se ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, o seguinte dispositivo:

Art. 1º

.....

Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante acordo individual ou coletivo de trabalho. (NR)

.....

JUSTIFICAÇÃO

Cada relação de trabalho é única. As variáveis não se repetem em função da personalidade das relações. Um trabalhador pode se julgar apto a prorrogar a jornada em determinadas situações, enquanto outro prefere não se submeter à prorrogação.

Entendemos que as convenções, acordos coletivos e acordos individuais necessitam ser estimulados e valorizados. Ninguém melhor do que patrões e seus empregados, pessoalmente ou devidamente representados por seus sindicatos, para definir uma gama enorme de condições de trabalho. Dentre elas elencamos a prorrogação do trabalho em condições insalubres.

Por essa razão, pedimos o apoio dos pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA MODIFICATIVA nº 334/17

Dê-se ao artigo 2º do Projeto em epígrafe, que altera a redação do Art.2º, da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, a redação seguinte:

Art.2º – Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços, podendo ocorrer tanto nas atividades meio ou fim da tomadora.

JUSTIFICAÇÃO

O discurso do Governo Federal na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de se permitir a terceirização tanto na atividade meio quanto na atividade fim da empresa.

A proposta de alteração da Lei do Trabalho Temporário (Lei 6.019/74) somente se justifica se autorizar expressamente essa modalidade de contratação a termo tato na atividade meio quanto na atividade fim da tomadora, caso contrário não há necessidade e nem justificativa para que a referida Lei venha a ser alterada no bojo de uma reforma trabalhista.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA MODIFICATIVA nº 335/17

Dê-se ao artigo 611-A, “caput” e par.1º, a seguinte redação e suprimir o par.2º, do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art.611-A – A Convenção ou acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerão sobre as disposições legais, quando dispuser sobre:

Par.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 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Par.2º (suprimir)

JUSTIFICAÇÃO

O discurso do Governo Federal na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de dar prevalência ao negociado sobre o legislado.

Todavia a redação da proposta encaminhada ao Congresso Nacional não diz isso, deixando margem a dúvidas no futuro e ensejo a litígios que devem ser evitados.

A emenda visa deixar claro ser intenção do legislador prestigiar a negociação, dando segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação e com a mínima intervenção do Poder Judiciário Trabalhista.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA MODIFICATIVA nº 336/17

Dê-se ao artigo 523-A, incisos II e III e suprimir o par.2º, do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art.523-A (...)

I - (...)

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, dispensada a presença de representação 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;

III - O mandato terá duração de dois anos, permitida a reeleição, sem direito a estabilidade.

Par.1º (...)

I - (...)

II - (...)

Par.2º (suprimir)

JUSTIFICAÇÃO

A CLT e a Constituição Federal já possuem extenso rol de estabilidades provisórias no emprego e que afetam a produtividade nas empresas, causando diversas ações trabalhistas e conflitos internos no âmbito do trabalho. No caso do

representante dos empregados dentro da empresa, não há razão que justifique a participação do sindicato na eleição, sendo também desnecessária a permissão em Acordo ou Convenção Coletiva que o número de representantes seja elevado até 5 (cinco). Há necessidade urgente de se modernizar as relações trabalhistas e não de continuar criando focos de conflitos desnecessários dentro do local de trabalho e onerando o custo dos encargos sociais.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA MODIFICATIVA nº 337/17

Dê-se ao artigo 47, “caput”, do Projeto em epígrafe a redação seguinte, suprimindo-se os parágrafos 1º e 2º:

Art.47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art.41 ficará sujeito a multa no valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência, onde não foi apresentada defesa administrativa ou ajuizada ação anulatória do Auto de Infração.

JUSTIFICAÇÃO

Não há razão lógica ou jurídico para se elevar a multa por ausência de registro para R\$ 6.000,00 por empregado na registrado, assim como o tratamento diferenciado às micro e pequenas empresas, viola o princípio da igualdade de que trata o artigo 5º, “caput”, da Constituição Federal. Também afastar o critério para dupla visita, nos casos de autuação por ausência de registro é violar o disposto no artigo 627 da CLT, dispositivo regulamentado em diplomas legais e normas regulamentadoras, como o Regulamento de Inspeção do Trabalho.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA SUPRESSIVA nº 338/17

Suprimir o parágrafo 2º, do artigo 634 do Projeto em epígrafe

“Art.634 (...)

Par.2º. Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo”.

JUSTIFICAÇÃO

Não há nenhuma razão para indexar os valores das multas administrativas pelo IPCA do IBGE, haja vista que tal índice de inflação verifica as variações dos custos com gastos de pessoas que ganham de um a quarenta salários mínimos nas regiões metropolitanas de Belém/PA, Belo Horizonte/MG, Curitiba/PR, Fortaleza/CE, Porto Alegre/RS, Recife/PE, Rio de Janeiro/RJ, Salvador/BA, São Paulo, Goiânia/GO e Distrito Federal/DF.

Portanto, não se presta a ser utilizado como índice de correção de multas administrativas.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA MODIFICATIVA nº 339/17

Dê-se ao artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte, suprimindo-se os incisos.

Art. 611-A A Convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerá sobre as disposições previstas em lei.

JUSTIFICAÇÃO

A negociação ou acordo coletivo não deve ser limitada aos temas indicados no projeto, mas sim deixada ao talante das entidades sindicais representativas de

trabalhadores e empregadores.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA ADITIVA nº 340/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 59 -

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira 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.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos apresentando o presente projeto.

O caput do art. 59 permite que a jornada normal de trabalho seja acrescida de duas horas suplementares mediante acordo escrito entre o empregado e o empregador, além da previsão em contrato coletivo de trabalho.

Assim, parece-nos um contrassenso que a dispensa do pagamento dessas horas extras em face da compensação de jornada em dia diverso não possa, também, ser acordada diretamente entre as partes, ficando condicionada apenas à negociação coletiva.

Nesse contexto, propõe-se uma nova redação para o § 2º do art. 59 para que, além dos instrumentos coletivos de trabalho, também o acordo individual permita a compensação da jornada.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA MODIFICATIVA Nº 341/17

Dê-se ao §2º do artigo 47, da CLT, alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei 6787/2016, a seguinte redação:

“**Art. 47.**

§ 1º

§ 2º A infração de que trata o caput deve observar o critério da dupla visita a que alude o artigo 627 da CLT, salvo na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização. ” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O projeto determina que não caberá a dupla visita nas fiscalizações para verificar a anotação da CTPS e o registro de informações.

Cumpramos esclarecer, que a dupla visita nas fiscalizações do trabalho tem como função primordial orientar e educar o empregador sem desproteger os trabalhadores, possibilitando a adequação das empresas às normas trabalhistas.

Assim, a dupla visita é uma medida que precisa ser mantida, para todos os casos, pois é o ponto central de um caráter orientador da fiscalização

do trabalho. Trata-se de um instituto importante para que as empresas sejam orientadas ao melhor cumprimento de uma legislação antiga e em muitos pontos de difícil compreensão.

Logo, ao invés de ser restrita, como propõe o projeto, a dupla visita deve ser reforçada, principalmente para o caso de Microempresas. Portanto, a redação merece aperfeiçoamento para reforço do caráter orientativo e educativo da fiscalização, observando-se o critério da dupla visita nas hipóteses de anotação da CTPS e por falta de registro de informações. Devendo a dupla visita somente ser dispensada nas hipóteses de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA SUPRESSIVA Nº 342/17

Suprima-se o § 1º do art. 611-A acrescentado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo art. 1º do Projeto de Lei.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto de reforma proposto pelo Governo pretende estabelecer a prevalência do *negociado sobre o legislado* ao acrescentar o art. 611-A à CLT, para dar força de Lei aos pactos coletivos em diversos aspectos.

Além disso, no § 1º desse novo artigo, propõe limitar a jurisdição da Justiça do Trabalho, por meio de parâmetros destinados a dirigir sua atuação. Pretende que a Justiça Especializada se prenda à análise dos elementos essenciais do negócio jurídico e balize sua atuação pelo “princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”.

Balizar a atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva só é cabível se e quando esta estiver de acordo com a lei, como deve estar qualquer negócio jurídico. O artigo 104 do CC diz que a validade do negócio jurídico requer agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou indeterminado e forma prescrita ou não defesa em lei. Ora, em qualquer processo o

magistrado analisa essas condições, obrigatoriamente e de forma preferencial, razão porque seriam inócuas tais menções.

A menos que a real intenção do Projeto seja obrigar indiretamente ao juiz a prestar atenção apenas na forma do ato e não no mérito das cláusulas dispostas, o que seria inadmissível diante da garantia posta no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, de que *a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito*.

Além de inconstitucional, essa tese é injurídica e contraditória ao próprio projeto. Veja-se que, no § 2º, veda alterações por convenção ou acordo em normas de segurança e medicina do trabalho, exigindo do magistrado a apreciação meritória das cláusulas. Do mesmo modo, no § 3º, a análise de cláusulas compensatórias exige que seu exame de mérito seja realizado.

Nesse contexto, o § 1º do art. 611-A se afigura inconstitucional e injurídico, razão porque deve ser suprimido da proposição. Assim, contamos com o apoio dos ilustres Pares para garantir a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em 17 de março de 2017.

Deputado SERGIO VIDIGAL

EMENDA ADITIVA Nº 343/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.786 / 2016, para alterar o artigo 59 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, autorizando que a compensação de horas extras seja possível mediante acordo individual ou coletivo ou por convenção coletiva de trabalho, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 59 -

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira 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 (NR).

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, carecendo de uma reforma densa, para acompanhar a evolução da sociedade.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, já que o Poder Executivo trouxe à tona uma minirreforma, entendemos como oportuna a sugestão de alterações pontuais que se mostram urgentes, razão pela qual estamos apresentando a presente emenda.

O caput do art. 59 permite que a jornada normal de trabalho seja acrescida de duas horas suplementares mediante acordo escrito entre o empregado e o empregador, além da previsão em contrato coletivo de trabalho.

Assim, parece-nos um contrassenso que a dispensa do pagamento dessas horas extras em face da compensação de jornada em dia diverso não possa, também, ser acordada diretamente entre as partes, ficando condicionada apenas à negociação coletiva.

Nesse contexto, propõe-se uma nova redação para o § 2º do art. 59 para que, além dos instrumentos coletivos de trabalho, também o acordo individual permita a compensação da jornada.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado CÉLIO SILVEIRA

EMENDA ADITIVA Nº 344/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.786 / 2016, para alterar o artigo 61 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, excluindo a parte final do parágrafo 1º, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 61 -

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo (NR).

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, carecendo de uma reforma densa, para acompanhar a evolução da sociedade.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, já que o Poder Executivo trouxe à tona uma minirreforma, entendemos como oportuna a sugestão de alterações pontuais que se mostram urgentes, razão pela qual estamos apresentando a presente emenda.

A parte final do §1º do art. 61, configura mera burocracia que pode ser suprimida sem maiores consequências, pois, se o excesso de jornada previsto neste artigo for injustificável, a Inspeção do Trabalho poderá autuar a empresa infratora ou o empregado poderá recorrer à Justiça do Trabalho independentemente de comunicação à autoridade competente.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado CÉLIO SILVEIRA

EMENDA ADITIVA Nº 345/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.786 / 2016, para alterar o artigo 71 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, autorizando que a haja remuneração proporcional do tempo suprimido do intervalo para repouso e alimentação, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 71 -

.....

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido integralmente pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período suprimido correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração. (NR)

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, carecendo de uma reforma densa, para acompanhar a evolução da sociedade.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, já que o Poder Executivo trouxe à tona uma minirreforma, entendemos como oportuna a sugestão de alterações pontuais que se mostram urgentes, razão pela qual estamos apresentando a presente emenda.

Especificamente, o § 4º do art. 71, de forma acertada, estabelece que o empregado terá direito a uma remuneração de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração, quando não for observada a exigência do intervalo obrigatório para repouso e alimentação.

O nosso objetivo é o de harmonizar o texto com a possibilidade de que quando ocasionalmente ocorrer a redução do tempo para alimentação e

repouso, a remuneração extra será feita em relação ao período suprimido correspondente.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado CÉLIO SILVEIRA

EMENDA ADITIVA Nº 346/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.786 / 2016, para alterar o artigo 899 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 899 -

...

§ 4º - o depósito de que trata os parágrafos 1º e 2º far-se-a em conta vinculada ao juízo e será corrigido na mesma forma aplicada aos débitos trabalhistas.

§ 5º - revogado.”

JUSTIFICAÇÃO

Sugerimos a alteração do § 4º para que o depósito recursal seja depositado em uma conta vinculada ao juízo, aplicando-lhe o mesmo índice de atualização dos débitos trabalhistas. Hoje a CLT prevê que o depósito seja feito na conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS em nome do empregado.

Com essa mudança do § 4º, propõe-se a revogação do § 5º do mesmo artigo, o qual se refere ao depósito de empregado que ainda não tenha conta em seu nome, que também é feito no FGTS.

A questão que envolve a presente sugestão é o fato de que, atualmente, temos índices de atualização distintos para corrigir o crédito devido ao empregado e o depósito recursal. Com efeito, o valor da condenação é corrigido levando-se em

conta o Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) mais juros de 1% ao mês.

Já o depósito recursal, por sua vez, é corrigido nos moldes do FGTS, ou seja, Taxa Referencial mais juros de 3% ao ano. Com isso, temos que o valor da condenação sofrerá uma correção muito superior ao depósito recursal.

A nossa sugestão é no sentido de que a correção aplicada ao crédito devido ao empregado seja a mesma aplicada ao depósito recursal.

Essa medida não trará qualquer prejuízo ao empregado, visto que o valor de correção do crédito não sofrerá mudança. Por outro lado, trará um impacto financeiro favorável ao empregador, que tem que custear a diferença entre o valor do depósito recursal e a condenação, caso o seu recurso não seja provido. É, portanto, uma questão de justiça que as verbas sejam objeto de correção idêntica, para que dessa forma uma das partes demandantes não venha a ser privilegiada em relação à outra.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado CÉLIO SILVEIRA

EMENDA ADITIVA Nº 347/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.786 / 2016, para alterar o artigo 625-D do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, determinando a tentativa de conciliação previamente ao ajuizamento de ação trabalhista, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia, antes do ajuizamento de eventual ação trabalhista se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.(NR)”

JUSTIFICAÇÃO

Desde 2000, com a edição da Lei nº 9.958, a CLT tem primado pela conciliação entre empregado e empregador, em caso de litígio.

A dinâmica da atividade econômica atual tem levado as empresas a estabelecerem novas relações de trabalho, principalmente em decorrência dos avanços tecnológicos e da globalização. Assim, muitos dispositivos estabelecidos na CLT, nos dias de hoje, em vez de proteger o trabalhador, têm contribuído para eliminar postos de trabalho.

A presente emenda propõe a submissão das demandas trabalhistas à Comissão de Conciliação Prévia, nos termos da lei, antes do ajuizamento de ação judicial. É imperiosa a obrigação de as demandas trabalhistas se submeterem aos controles extrajudiciais de composição entre as partes antes de serem levadas ao poder Judiciário.

É indiscutível o fato de que as demandas perante a Justiça do trabalho vêm aumentando excessivamente. As varas trabalhistas encontram-se sobrecarregadas de processos e o número de juízes do trabalho e servidores não tem aumentado na mesma proporção. Isso ocasiona a demora da solução jurisdicional dos conflitos individuais trabalhistas que poderiam ser resolvidos de forma bastante célere.

As Comissões são órgãos simples que não necessitam de grande infraestrutura e podem solucionar os litígios individuais trabalhistas no ambiente mais próximo possível daquele em que ocorreu a prestação de serviços.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado CÉLIO SILVEIRA

EMENDA ADITIVA Nº 348/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.786 / 2016, para alterar o artigo 134 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, autorizando que as férias podem ser concedidas em 3 períodos, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 134

.....

§ 1º - As férias poderão ser concedidas em até 03 (três) períodos, mediante negociação entre empregado e

empregador, não sendo os períodos inferiores a 10 (dez) dias corridos. (NR)

.....
.”

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, carecendo de uma reforma densa, para acompanhar a evolução da sociedade.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, já que o Poder Executivo trouxe à tona uma minirreforma, entendemos como oportuna a sugestão de alterações pontuais que se mostram urgentes, razão pela qual estamos apresentando a presente emenda.

Segundo a redação atual do art. 134 da CLT, o período de férias somente pode ser fracionado “em casos excepcionais” e, ainda assim, apenas em dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a dez dias.

Todavia são inúmeros os motivos que justificam o fracionamento de férias em benefício tanto dos empregados quanto dos empregadores. Os empregados, por exemplo, poderão programar melhor o seu período de férias, fazendo com que coincidam com a época de baixa temporada ou as férias escolares dos filhos, enquanto os empregadores podem fazer uma melhor gestão de seus recursos humanos.

Atualmente, alguns sindicatos têm negociado o fracionamento das férias por instrumento coletivo, mas, mesmo nesses casos, algumas decisões proferidas pelos tribunais do trabalho estão declarando nulas essas cláusulas, por contrariarem texto formal de lei, determinando, em consequência, o pagamento em dobro das férias.

Nesse contexto, por se tratar de tema de interesse para ambas as partes da relação de emprego e tendo em vista algumas decisões proferidas pelos

tribunais trabalhistas que exigem previsão legal, estamos propondo que as partes possam acordar o parcelamento das férias em até três períodos, desde que nenhum dos períodos seja inferior à dez dias corridos.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado CÉLIO SILVEIRA

EMENDA ADITIVA Nº 349/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.786 / 2016, para alterar o artigo 457 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, autorizando que o vale refeição pago em dinheiro ao empregado e as diárias para viagem não integrem a remuneração, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 457

...

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, o vale refeição pago em dinheiro, assim como as diárias para viagem.
(NR)

.....”

JUSTIFICAÇÃO

O pagamento do vale-refeição para os empregados é uma conquista adquirida ao longo dos anos, mas que poderia ser muito mais efetiva se não fosse o entendimento de que o seu fornecimento por força de contrato de trabalho lhe confere natureza salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos.

Tendo em vista os altos custos suportados pelas empresas quando do fornecimento espontâneo e voluntário do vale-refeição, algumas categorias incluíram esse benefício em seus acordos e contratos coletivos prevendo-o como parcela de natureza indenizatória, o que a eximiria de repercutir nas demais parcelas salariais. Objetivavam, com isso, incentivar a concessão do benefício pelos empregadores.

Ocorre que alguns tribunais trabalhistas têm manifestado o entendimento de que as cláusulas normativas admitindo a concessão do vale refeição não têm o condão de transmutar a natureza jurídica dessa parcela, visto que o caráter indenizatório estaria relacionado à filiação ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Esse o motivo pelo qual estamos fazendo constar do § 2º do art. 457 que o vale-refeição, pago em dinheiro não integra o salário, o que acarretará incentivo para que os empregadores concedam o vale-refeição em pecúnia. Tal inciativa redundará na melhora nutricional da alimentação do trabalhador, mormente aqueles de baixa renda.

A modificação também pleiteia que as diárias deixem de integrar o salário, independentemente de excederem ou não cinquenta por cento do salário do empregado. Ainda que a intenção do legislador fosse a de evitar a fraude, o fato é que muitas despesas de viagens ultrapassam, em muito, a metade do salário do empregado, onerando os encargos trabalhistas suportados pelo empregador.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado CÉLIO SILVEIRA

EMENDA ADITIVA Nº 350/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.786 / 2016, para alterar o artigo 614 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, estipulando a duração de Convenção ou Acordo em no máximo quatro anos e que as cláusulas destes não integrem o contrato de trabalho, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 614 -

...

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 4 (quatro) anos.

§ 4º As cláusulas convencionais não integrarão o contrato de

trabalho e terão vigência pelo período que durar a Convenção ou o Acordo firmado. (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

Anteriormente o Tribunal Superior do Trabalho – TST tinha o entendimento de que a eficácia das cláusulas ajustadas em acordos e convenções coletivas estaria condicionada ao prazo de vigência do instrumento coletivo. Era o que disciplinava a redação da Súmula 277 do Tribunal que previa: “as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção coletiva ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho”.

No entanto, o Tribunal modificou esse entendimento e, editou a Súmula 277 que passou a vigorar com a seguinte redação: “As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

O atual entendimento do Tribunal adotou o princípio conhecido como Teoria da Ultratividade, segundo o qual a norma coletiva tem a sua eficácia estendida mesmo após o término do seu prazo de vigência, vigorando até que nova norma venha a modificá-la.

Uma das principais vantagens que vemos na negociação coletiva é exatamente a possibilidade de se ajustar o contrato de trabalho às condições de momento da economia. A nosso ver, o posicionamento adotado pelo TST inviabiliza essa vantagem, uma vez que inibe a iniciativa dos empregadores na busca por melhores condições de trabalho, diante da perspectiva de que essas condições sejam incorporadas indefinidamente ao contrato de trabalho. Desse modo, o que poderia ser considerado um avanço para os empregados, pode se transformar em um instrumento que impedirá a celebração de novas normas mais favoráveis.

Embora reconheçamos que a iniciativa do TST possa visar ao estímulo ao uso da negociação coletiva, visto que a revogação de um acordo ou de uma convenção coletiva dependerá da celebração de um novo instrumento, acreditamos que tal iniciativa não possui suporte legal, uma vez que o § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT estabelece um prazo máximo de dois anos de vigência para as convenções e acordos coletivos, o que implica dizer que as normas teriam prazo de início e de fim específicos.

Nesse contexto, estamos propondo a inclusão de um novo parágrafo ao art. 614 da CLT para deixar previsto expressamente que as cláusulas oriundas de negociação coletiva não integrarão o contrato de trabalho permanentemente, salvo pelo período que durar a convenção ou o acordo coletivo. Além disso, estamos ampliando o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções de dois para quatro anos, permitindo-se que as cláusulas que sejam favoráveis aos empregados possam vigorar por mais tempo.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado CÉLIO SILVEIRA

EMENDA ADITIVA Nº 351/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.786 / 2016, para alterar o artigo 844 e acrescentar o 844-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 844 - O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia e presumir-se-ão verdadeiras as alegações de fato formuladas pelo autor.

§1º Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

§2º A reapresentação de reclamação objeto de arquivamento somente poderá ser efetuada uma única vez, mediante a comprovação de recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada.

Art. 844-A – A revelia não produz o efeito mencionado no art. 844 se:

- I- Havendo pluralidade de réus, algum contestar a ação;
- II- As alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com provas constantes dos autos.”

JUSTIFICAÇÃO

Acrescenta-se o §2º ao art. 844 para dispor que a reclamação arquivada somente poderá ser reapresentada uma única vez e desde que haja a comprovação de recolhimentos das custas processuais relativas à reclamação anteriormente arquivada.

O objetivo é não apenar o reclamado pela negligência demonstrada pelo reclamante, permitindo-se que a reclamação seja reapresentada indefinidamente. Ressalte-se que o art. 732 já pune o reclamante que deu causa por duas vezes ao arquivamento da reclamação com a suspensão do seu direito de reclamar por seis meses.

A partir de agora, em vez de suspensão do direito de reclamar por seis meses, o reclamante estará impedido de reapresentá-la uma terceira vez.

Essa linha de ação já é adotada no novo Código de Processo Civil quando estabelece que “se o autor der causa, por 3 (três) vezes, a sentença fundada em abandono da causa, não poderá propor nova ação contra o réu com o mesmo objeto” (§ 3º do art. 486).

Além disso, para que a reclamação seja reapresentada, o reclamante terá que comprovar o recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada. Esse dispositivo igualmente já consta do novo CPC (§ 2º do art. 486).

Ademais, se insere o artigo 844-A à CLT, cuja temática já está contemplada no Novo Código de Processo Civil, para garantir sua aplicação no processo trabalhista.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado CÉLIO SILVEIRA

EMENDA SUPRESSIVA Nº 352/17

Suprima-se do PL nº 6.786 / 2016 o artigo 47 e seus parágrafos, mantendo-se a redação já existente no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

JUSTIFICAÇÃO

Não há razão lógica ou jurídica para se majorar em tamanha monta a multa por ausência de registro de um salário mínimo para R\$ 6.000,00 por empregado não registrado

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado CÉLIO SILVEIRA

EMENDA DE COMISSÃO Nº 353/17

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Suprime o art. 2º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

JUSTIFICATIVA

A supressão do artigo 2º, do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, tem como objetivo que as disposições da Lei nº 6.019/74 sejam mantidas, tendo em vista que a proposta apresentada fundou-se na atualização dos direitos do trabalhador temporário.

Ocorre que após a promulgação da Constituição Federal, a interpretação da Lei nº 6.019/74 sobre os direitos trabalhistas do trabalhador temporário é no sentido de que estes apenas incorporam mais uma garantia, qual seja, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Nesse sentido, é a lição do Ministro Alexandre Agra Belmonte, exarada durante o 1º Simpósio sobre Trabalho Temporário realizado na sede do Tribunal Superior do Trabalho – TST, em maio de 2015:

“O trabalhador temporário segundo, a lei infraconstitucional, faz jus apenas a um rol de direitos trabalhistas, direitos a ele estendido porque ele não é empregado e está previsto na Lei nº 6.019/74, que regula esse tipo de contratação.

A lei infraconstitucional também estende esses direitos trabalhistas, hoje em dia, aos cooperados, embora eles não sejam empregados. Então, é possível estender direitos trabalhistas a quem não é empregado e a própria Constituição prevê isso.

A única isonomia prevista na Lei do Trabalho Temporário diz respeito ao direito à remuneração equivalente a percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora, assim dispõe o artigo 12, da Lei nº 6.019/74.

Então, não é isonomia em todos os direitos, e sim, isonomia nestes direitos, além da extensão de direitos trabalhistas ao trabalhador temporário. (...)

O trabalho temporário, por sua vez, difere do trabalhador celetista por prazo determinado, pela natureza, pelo prazo, pelas hipóteses ensejadoras de sua configuração. No contrato por prazo determinado existe uma necessidade permanente em relação ao serviço a ser prestado, o que motiva a contratação.

Por isso, o contrato por prazo determinado – celetista – em que o sujeito tem a condição de empregado reconhecida e o que justifica a predeterminação é a necessidade operacional da experimentação dessa pessoa por até 90 dias para o cargo ou, então, a transitoriedade daquela atividade transitória, por exemplo, a safra, pela sazonalidade ou então, o tempo certo de sua duração, ou ainda, a necessidade de realização de um serviço que é especializado, mas de qualquer forma é inerente à atividade empresarial desenvolvida. Esse é o contrato por prazo determinado que esteja previsto na CLT em relação ao qual o trabalhador vinculado é empregado e tem todos os direitos trabalhistas de acordo com as características desse contrato.

Não é o caso do Trabalho Temporário, o trabalhador temporário não visa suprir uma necessidade permanente da empresa tomadora, e sim, suprir uma necessidade temporária de substituição de pessoal regular ou para atendimento de uma demanda extraordinária de serviço sem ser reconhecido na condição de empregado, porque já existe empregado contratado para habitualmente realizar o trabalho e sem ter direito a permanência na empresa utilizadora durante o prazo previsto. ”

Além disso, ao equiparar os direitos do trabalhador temporário ao empregado contratado por tempo determinado, estará se estendendo ao trabalhador temporário as mesmas obrigações.

Obrigar a cumprir prazos fixos e a pagar multas contraria o interesse público na geração de empregos e de vitalizar a economia, melhorando a renda

individual, proporcionando oportunidades de uma atividade produtiva a um grande contingente potencial de trabalhadores marginalizados do mercado.

Da forma como a Reforma Trabalhista está sendo proposta, transformando o trabalho temporário em contrato por tempo determinado, estará sendo desfeito o entendimento atual sobre a finalidade desse tipo de trabalho, a única capaz de nesse momento revitalizar a economia brasileira, gerando aumento de emprego e renda e dinamizando as relações do trabalho.

Se a contratação nos moldes do contrato por tempo determinado, previsto na CLT, fosse uma alternativa de combate ao desemprego, esta já estaria acontecendo há muito tempo, o que efetivamente não é o retrato da realidade, razão pelo qual conto com o apoio dos nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões, em de março de 2017

Deputado GOULART
PSD/SP

EMENDA DE COMISSÃO Nº 354

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Altera o art. 2º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º A Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

‘Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços.

§ 1º Configura-se como acréscimo extraordinário de serviços, entre outros, aquele motivado por alteração sazonal na demanda por produtos e serviços.

§ 2º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo do afastamento do trabalhador permanente da empresa tomadora de serviço ou cliente, limitado à data em que venha a ocorrer a concessão da aposentadoria por invalidez de que trata o art. 475 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

§ 3º A empresa que tiver em seu quadro de funcionários entre 20 (vinte) e 30 % (trinta por cento) de trabalhadores acima dos cinquenta anos terá incentivos fiscais conforme Regulamento.’ (NR)

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

Apesar de ser um direito que tanto a Constituição Federal, bem como a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT garante, o benefício da aposentadoria não significa mais que o trabalhador entrará em uma fase de descanso na vida, nem essa é mais a principal alternativa de quem já possui os requisitos para concessão do benefício.

Pesquisa recente do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE apontou que pelo menos 35% das pessoas idosas continuam trabalhando para complementar a renda necessária para seu sustento e isso se dá pelo fato de que no Brasil a expectativa de vida aumentou consideravelmente com o passar dos anos e o custo de vida também, tendo em vista a crise econômico-financeira que o país tem atravessado, obrigando essas pessoas a retornarem ao mercado de trabalho.

A presente emenda tem como principal objetivo incentivar os profissionais mais experientes a continuarem trabalhando, bem como incentivar as empresas a valorizarem a contratação dessa mão-de-obra, o que resultaria em um benefício cumulativo para ambas as partes.

Atualmente, o trabalhador que possui tempo de contribuição suficiente para concessão da aposentadoria ou que já tem a idade mínima exigida pela Previdência Social para usufruir de tal benefício, não possui incentivos significativos para continuar no mercado, nem seus empregadores tem algum tipo de benefício

que os incentive a continuar com esses profissionais ao invés de contratarem pessoas mais jovens.

Outro fator relevante é o fato de que quanto mais tempo um trabalhador continuar em atividade, menos tempo ele produzirá custos para a Previdência Social, o que gera considerável economia para os cofres públicos. Ademais, embora se tenha avançado no campo dos direitos da pessoa idosa, com a aprovação da presente emenda, ainda existe a possibilidade de melhorar a condição do idoso para que nesse estágio de desenvolvimento econômico e social do país ele possa alcançar mais benefícios sociais.

Tendo em vista os benefícios que serão concedidos tanto aos profissionais mais experientes, quanto às empresas, e em face da enorme relevância social da proposta em análise, contamos com o apoio desta Casa para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, em de março de 2017

**Deputado GOULART
PSD/SP**

EMENDA DE COMISSÃO Nº 355/17

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

O art. 2º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º A Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

‘Art. 2º Trabalho Temporário é aquele prestado por pessoa física para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços de uma empresa.

§ 1º Compreende-se como acréscimo extraordinário de serviços o aumento excepcional da atividade da empresa ou de setor dela, provocado por um fato determinado.

§ 2º Consideram-se também, acréscimo extraordinário de serviços as demandas intermitentes, periódicas ou sazonais, entendidas como aquelas que, embora previsíveis, representam um aumento expressivo e significativo na atividade da empresa ou de setor dela, para atender a um evento episódico, no decorrer de determinado período.

§ 3º Poderá ser dispensada a necessidade de configuração de uma das hipóteses legais de contratação de trabalho temporário nos seguintes casos:

I - contratação de jovens entre dezoito e vinte e cinco anos de idade, que se encontrem à procura de inserção no mercado de trabalho;

II - contratação de trabalhadores acima dos cinquenta anos que estejam desempregados ou aposentados;

III - contratação de trabalhadores desempregados há pelo menos três meses e que se encontrem à procura de inserção no mercado de trabalho.

§ 4º As empresas tomadoras dos serviços poderão contratar trabalhadores temporários na modalidade dos incisos do § 3º até o limite de 25% de seu quadro de funcionários permanentes.

§ 5º As empresas tomadoras dos serviços que violarem o limite estabelecido no §4º serão multadas em cinco vezes o valor da somatória dos salários dos empregados excedentes contratados pela modalidade do § 3º.' (NR)

Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo trabalhador poderá ter duração de até seis meses, podendo ser prorrogado mediante autorização conferida pelo Ministério do Trabalho.

§ 1º O contrato de trabalho temporário tem termo incerto, que se verifica com o fim do motivo justificador da contratação.

§ 2º O contrato de trabalho poderá ser prorrogado por até três meses além do prazo estabelecido no *caput*, desde que mantidas as condições que o ensejaram.

§ 3º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo total do afastamento do empregado, mesmo que superior ao prazo estabelecido no *caput*, limitado à data em que cessar o afastamento ou sobrevier concessão

de aposentadoria por invalidez de que trata o art. 475 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

§ 4º Não se aplicam ao contrato de trabalho as disposições do artigo 443 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

§ 5º O trabalhador temporário só poderá ser contratado pela mesma empresa tomadora dos serviços para novo contrato de trabalho temporário após noventa dias do término do contrato anterior.

§ 6º O prazo estabelecido no parágrafo anterior não se aplica quando a contratação do trabalhador temporário for para atender hipótese legal diferente da primeira contratação ou, no caso em que a mesma hipótese tenha sido gerada por motivo diferente da primeira contratação.’ (NR)

‘Art. 11. O contrato de trabalho temporário deverá ser obrigatoriamente escrito, devendo constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.

§ 1º Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva que proíba a contratação do trabalhador pela empresa tomadora dos serviços ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

§ 2º A ausência de contrato escrito consiste em irregularidade administrativa, passível de multa de até vinte por cento do valor previsto para o contrato, cuja base de cálculo será exclusivamente o valor do salário básico contratado.’ (NR)

“Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

- a) Remuneração equivalente a percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora dos serviços, calculada a base horária, garantida em qualquer hipótese à percepção do salário mínimo;
- b) Jornada de quarenta e quatro horas semanais, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) ressalvados os casos previstos em Lei;
- c) Férias proporcionais;
- d) Descanso semanal remunerado;
- e) Adicional por trabalho noturno, na hipótese de sua ocorrência;

f) Depósito mensal do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, nos termos dos artigos 15, *caput* e 20, inciso IX, da Lei nº 8.036/90 e artigos 3º, *caput*, e 35, inciso IX, do Decreto nº 99.684/90;

g) Seguro contra acidente do trabalho;

h) Proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social;

i) décimo terceiro salário proporcional;

§ 1º Anotar-se-á o contrato de trabalho temporário na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador, no campo de anotações gerais, para fins previdenciários.

§ 2º’ (NR)

‘**Art. 18-A.** É permitida a contratação temporária em regime de tempo parcial previsto no art. 58-A *caput* e § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.’ (NR)

‘**Art. 19.** Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de trabalho temporário, os trabalhadores temporários e as empresas tomadoras dos serviços.

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços responde solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.’ (NR) ” (NR)

JUSTIFICATIVA

O trabalho temporário surgiu como uma necessidade do desenvolvimento econômico. No Brasil, teve como escopo suprir momentaneamente uma necessidade de substituição de pessoal regular e permanente, ou de acréscimo extraordinário de serviço da empresa, especialmente na indústria automobilística.

Com a edição da Lei nº 6.019/74, procurou-se evitar que as conquistas econômicas e sociais dos trabalhadores, asseguradas em lei, fossem suprimidas. Desde sua regulamentação em 1974, até hoje, o número de pessoas em Trabalho Temporário no Brasil vem aumentando consideravelmente.

Após 40 anos de existência da Lei nº 6.019/74, ficou mais que comprovado que o trabalho temporário não concorre com o emprego efetivo. Ao contrário, serve para vitalizar a economia e melhorar a renda individual dos que não podem ou ainda não conseguem se abrigar em um trabalho permanente.

O Brasil está hoje entre os maiores contratantes de Trabalho Temporário no mundo, responsável pela contratação de uma média de 12,3 milhões de pessoas ao ano, de acordo com os dados da Confederação Internacional das Agências de Emprego Privadas (CIETT), entidade que reúne mais de 50 países no mundo.

O trabalho temporário representa um importante segmento da economia cuja massa salarial paga até outubro no ano de 2016, conforme dados da Caixa Econômica Federal, foi de aproximadamente 2 bilhões de reais; houve o recolhimento de aproximadamente 160 milhões de reais em FGTS; aproximadamente 400 milhões de reais recolhidos referentes ao INSS (20 % somente da contribuição patronal básica), sem contar as demais contribuições como o Salário Educação e o Seguro Acidente de Trabalho (SAT).

Além disso, o trabalho temporário é um importante instrumento de gestão de pessoas posto à disposição das empresas, e tem se constituído num verdadeiro instrumento de avanço e flexibilidade, sem que esta flexibilização consista em precarização de direitos trabalhistas.

O regime de trabalho temporário instituído pela Lei nº 6.019/74, atende às necessidades das empresas de fazer face aos problemas ocorrentes nos períodos críticos de acúmulo de trabalho e, bem como nos períodos de absenteísmo do pessoal próprio, sem decréscimo de produção; além disso se posiciona como alternativa mais viável para atender a demanda de flexibilidade e de rápida mobilização dos recursos humanos nas organizações, dentro do quadro atual de elevados índices de desemprego no mundo.

Os contratos temporários servem como porta de entrada nas empresas, fazendo com que os trabalhadores agreguem novos valores, éticos e profissionais, aumentando sua rede de relacionamento e adquirindo novos conhecimentos, habilidades e atitudes. O Trabalho Temporário funciona como porta de entrada nas empresas e constitui uma forma de trabalho flexível para as pessoas que, com responsabilidades familiares e escolares, não podem ou não querem se dedicar ao trabalho permanente. Desempenha também um papel interessante na formação dos atuais trabalhadores, pois permite que tenham mais experiência em

curto espaço de tempo e mais possibilidades de encontrar um posto de trabalho que melhor se adapte às suas qualificações e capacidades.

Diante do atual contexto econômico, que evidencia o aumento do nível de desemprego, é inegável a importância que esse tipo de contrato a termo adquire, uma vez que permite o trabalho nas categorias mais diversas, algumas delas marginalizadas pela estrutura do atual mercado de trabalho.

O Trabalho Temporário, portanto, não deve ser tido como hipótese de terceirização, pois ele não presta serviço a uma empresa, mas se trata de intermediação de mão de obra. O trabalhador temporário, segundo a lei infraconstitucional, faz *jus* apenas a um rol de direitos trabalhistas previstos na Lei 6019/74.

Inspirada em lei francesa, a Lei nº 6.019/74 é considerada uma norma quase perfeita. Após 40 anos de sua edição, a legislação hoje clama por pequenas alterações para atender melhor as práticas do mercado, bem como adequá-la às necessidades da economia brasileira.

A Organização Internacional do Trabalho reconhece, através da Convenção nº 181, o papel das agências de emprego privadas no bom funcionamento do mercado de trabalho e protegendo os trabalhadores contra os abusos. Para a OIT não existe a hipótese de contratação direta de trabalhadores temporários.

Por isso, busca-se através desta emenda, após incessantes debates com os atores sociais do trabalho temporário, ampliar o número de vagas de trabalho temporário disponíveis para jovens que se encontrem à procura de inserção no mercado de trabalho (primeiro emprego), cada vez mais exigente quanto à qualificação, sem obrigação de comprovar a existência de acréscimo extraordinário de serviços ou de uma necessidade de substituição de pessoal.

Além disso, propõe a presente emenda, nos mesmos moldes acima, que seja permitida a contratação de trabalhadores acima de cinquenta anos, que necessitam de uma complementação de renda, num momento da vida que os gastos com saúde são cada vez maiores.

Ainda dentro deste espírito, fica permitida também a contratação de trabalhadores desempregados há três meses ou mais, proporcionando uma

oportunidade de recolocação no mercado de trabalho e, do ponto de vista da Administração Pública, poderá proporcionar economia com o seguro-desemprego num momento em que o Brasil luta para sair de uma de suas maiores crises econômico-financeiras.

Cumpre ainda destacar que, essas novas possibilidades de contratação temporária estão limitadas a 25% (vinte e cinco por cento) do quadro efetivo da empresa utilizadora, estabelecendo-se multa no caso de abuso nas contratações, evitando-se que a empresa substitua seus quadros por temporários.

Por fim, procurou-se: atualizar o conceito de acréscimo extraordinário, que vinha gerando divergência de interpretações do Ministério do Trabalho e do Poder Judiciário, bem como os direitos do trabalhador temporário de acordo com a Constituição de 1988; ampliar o prazo de contratação para até seis meses, atendendo antiga reivindicação das empresas utilizadoras de trabalho temporário e adaptando às necessidades do mercado; esclarecer quais as hipóteses legais em que o trabalhador temporário pode ser contratado novamente para prestar seus serviços à mesma empresa utilizadora; e, estender ao regime de trabalho temporário a possibilidade de contratação a tempo parcial prevista no artigo 58-A, caput e § 1º, da CLT.

Por todo o exposto, conto com o apoio dos nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões, em de março de 2017

**Deputado GOULART
PSD/SP**

EMENDA ADITIVA nº 356/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 61 -

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo.

JUSTIFICATIVA

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos emendando o presente projeto.

Quanto ao §1º do art. 61, tal dispositivo configura mera burocracia que pode ser suprimida sem maiores consequências, pois, se o excesso de jornada previsto neste artigo for injustificável, a Inspeção do Trabalho poderá autuar a empresa infratora ou o empregado poderá recorrer à Justiça do Trabalho independentemente de comunicação à autoridade competente.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA ADITIVA nº 357/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 59 -

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira 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.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos apresentando o presente projeto.

O caput do art. 59 permite que a jornada normal de trabalho seja acrescida de duas horas suplementares mediante acordo escrito entre o empregado e o empregador, além da previsão em contrato coletivo de trabalho.

Assim, parece-nos um contrassenso que a dispensa do pagamento dessas horas extras em face da compensação de jornada em dia diverso não possa, também, ser acordada diretamente entre as partes, ficando condicionada apenas à negociação coletiva.

Nesse contexto, propõe-se uma nova redação para o § 2º do art. 59 para que, além dos instrumentos coletivos de trabalho, também o acordo individual permita a compensação da jornada.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA ADITIVA nº 358/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 71 -

....

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido integral ou em parte pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período suprimido correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração.

JUSTIFICATIVA

O § 4º do art. 71, de forma muito acertada, foi acrescido para estabelecer que o empregado terá direito a uma remuneração de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração, quando não for observada a exigência do intervalo obrigatório para repouso e alimentação.

O nosso objetivo é o de harmonizar o texto com a possibilidade de redução do tempo para alimentação e repouso, prevendo que a remuneração extra somente será feita em relação ao período suprimido correspondente.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA ADITIVA nº 359/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º - As férias poderão ser concedidas em até 03 (três) períodos, sendo objeto de negociação entre empregado e o empregador. ”

§ 2º - Revogado.

JUSTIFICATIVA

Segundo o art. 134 da CLT, o período de férias somente pode ser fracionado “em casos excepcionais” e, ainda assim, apenas em dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a dez dias. Também é vedado o fracionamento das férias dos menores de dezoito e dos maiores de cinquenta anos de idade.

Todavia são inúmeros os motivos que justificam o fracionamento de férias em benefício tanto dos empregados quanto dos empregadores. Os empregados, por exemplo, poderão programar melhor o seu período de férias, fazendo com que coincidam com a época de baixa temporada ou as férias escolares dos filhos, enquanto os empregadores podem fazer uma melhor gestão de seus recursos humanos.

Observe-se que alguns sindicatos têm negociado o fracionamento das férias por instrumento coletivo, mas, mesmo nesses casos, algumas decisões proferidas pelos tribunais do trabalho estão declarando nulas essas cláusulas por contrariarem texto formal de lei, determinando, em consequência, o pagamento em dobro das férias.

Além disso, não se justifica, a nosso ver, um tratamento diferenciado aos menores de dezoito e aos maiores de cinquenta anos de idade nesse caso, pois a medida também lhes será favorável, pelo que se pede a revogação do §2º do art. 134.

Nesse contexto, por se tratar de tema de interesse de ambas as partes da relação de emprego e tendo em vista algumas decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas que exigem previsão legal, estamos propondo que as partes possam acordar o parcelamento das férias.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA ADITIVA nº 360/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 391-A.

Parágrafo único – para garantia da estabilidade prevista no caput do artigo a empregada gestante deverá informar o estado gravídico em até 30 (trinta) dias a contar da sua dispensa.

JUSTIFICAÇÃO

A intenção com o acréscimo do parágrafo único é o de conferir maior razoabilidade ao caput do art. 391-A, definindo um prazo razoável para que a empregada gestante comunique o seu estado gravídico. Garante-se, dessa forma, o direito da gestante, mas sem prolongar a indefinição do empregador quanto à manutenção do vínculo de emprego com a empregada.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres nossos Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA ADITIVA nº 361/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 457

...

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, o vale refeição pago em dinheiro, assim como as diárias para viagem.

JUSTIFICAÇÃO

O pagamento do vale-refeição para os empregados é uma conquista adquirida ao longo dos anos, mas que poderia ser muito mais efetiva se não fosse o entendimento de que o seu fornecimento por força de contrato de trabalho lhe confere natureza salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos.

Tendo em vista os altos custos suportados pelas empresas quando do fornecimento espontâneo e voluntário do vale-refeição, algumas categorias incluíram esse benefício em seus acordos e contratos coletivos prevendo-o como parcela de natureza indenizatória, o que a eximiria de repercutir nas demais parcelas salariais. Objetivavam, com isso, incentivar a concessão do benefício pelos empregadores.

Ocorre que alguns tribunais trabalhistas têm manifestado o entendimento de que as cláusulas normativas admitindo a concessão do vale refeição não têm o condão de transmutar a natureza jurídica dessa parcela, visto que o caráter indenizatório estaria relacionado à filiação ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Esse o motivo pelo qual estamos fazendo constar do § 2º do art. 457 que o vale-refeição pago em dinheiro não integra o salário, redundando na melhora nutricional da alimentação do trabalhador, mormente aqueles de baixa renda.

A modificação também pleiteia que as diárias deixem de integrar o salário, independentemente de excederem ou não cinquenta por cento do salário do empregado. Ainda que a intenção do legislador fosse a de evitar a fraude, o fato é que muitas despesas de viagens ultrapassam, em muito, a metade do salário do empregado, onerando os encargos trabalhistas suportados pelo empregador.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA ADITIVA nº 362/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 468 exige o mútuo consentimento para a alteração contratual, mas devemos partir do pressuposto de que o conceito de hipossuficiência não é mais, nos dias de hoje, absoluto, o que nos leva a propor a exclusão da parte do artigo relativa aos prejuízos ao empregado.

Verificamos que, muitas vezes, o empregado deseja alterar cláusulas do seu contrato individual de trabalho para atender a um interesse seu, como, por exemplo, reduzir a sua jornada para poder frequentar a faculdade.

Ademais, sempre será permitido ao empregado socorrer-se de sua entidade sindical representativa em momentos como esse, buscando opinião sobre se a mudança pretendida lhe traz algum risco subjacente.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA ADITIVA nº 363/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 477 -

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, poderá ser submetido à homologação com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, levado à homologação na forma do parágrafo 1º, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor sendo válida a quitação total e irrevogável das verbas rescisórias.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 468 exige o mútuo consentimento para a alteração contratual, mas devemos partir do pressuposto de que o conceito de hipossuficiência não é mais, nos dias de hoje, absoluto, o que nos leva a propor a exclusão da parte do artigo relativa aos prejuízos ao empregado.

Verificamos que, muitas vezes, o empregado deseja alterar cláusulas do seu contrato individual de trabalho para atender a um interesse seu, como, por exemplo, reduzir a sua jornada para poder frequentar a faculdade.

Ademais, sempre será permitido ao empregado socorrer-se de sua entidade sindical representativa em momentos como esse, buscando opinião sobre se a mudança pretendida lhe traz algum risco subjacente.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA ADITIVA nº 364/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 482 -

...

m – perda da habilidade para o exercício da profissão.

JUSTIFICAÇÃO

No caso, se a pessoa perdeu a sua habilitação profissional, implica dizer que perdeu a condição para exercer a profissão já que esse é um requisito imprescindível para o seu exercício.

Por isso acrescentamos ao art. 482 uma nova hipótese que justifica a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA ADITIVA nº 365/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 614 -

...

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 4 (quatro) anos.

§ 4º As cláusulas convencionais não integrarão o contrato de trabalho e terão vigência pelo período que durar a Convenção ou o Acordo firmado.

JUSTIFICAÇÃO

O Tribunal Superior do Trabalho – TST tinha o entendimento de que a eficácia das cláusulas ajustadas em acordos e convenções coletivas estaria condicionada ao prazo de vigência do instrumento coletivo. Era o que disciplinava a redação da Súmula 277 daquele Tribunal que previa que “as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção coletiva ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho”.

Todavia o Tribunal modificou esse entendimento e, agora, a Súmula 277 encontra-se assim redigida:

“As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

O atual entendimento do Tribunal adotou o princípio conhecido como Teoria da Ultratividade, segundo o qual a norma coletiva tem a sua eficácia estendida mesmo após o término do seu prazo de vigência, vigorando até que nova norma venha a modificá-la.

Uma das principais vantagens que vemos na negociação coletiva é exatamente a possibilidade de se ajustar o contrato de trabalho às condições de momento da economia. A nosso ver, o posicionamento adotado pelo TST inviabiliza essa vantagem, uma vez que inibe a iniciativa dos empregadores na busca por melhores condições de trabalho, diante da perspectiva de que essas condições sejam incorporadas indefinidamente ao contrato de trabalho. Desse modo, o que poderia ser considerado um avanço para os empregados, pode se transformar em um instrumento que impedirá a celebração de novas normas mais favoráveis.

Embora reconheçamos que a iniciativa do TST possa visar ao estímulo ao uso da negociação coletiva, visto que a revogação de um acordo ou de uma convenção coletiva dependerá da celebração de um novo instrumento, acreditamos que tal iniciativa não possui suporte legal, uma vez que o § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT estabelece um prazo máximo de dois anos de vigência para as convenções e acordos coletivos, o que implica dizer que as

normas teriam prazo de início e de fim específicos.

Nesse contexto, estamos propondo a inclusão de um novo parágrafo ao art. 614 da CLT para deixar previsto expressamente que as cláusulas oriundas de negociação coletiva não integrarão o contrato de trabalho permanentemente, salvo pelo período que durar a convenção ou o acordo coletivo. Além disso, estamos ampliando o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções de dois para quatro anos, permitindo-se que as cláusulas que sejam favoráveis aos empregados possam vigorar por mais tempo.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA ADITIVA nº 366/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Artigo 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida previamente à Comissão de Conciliação Prévia, antes do ajuizamento de eventual ação trabalhista se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

JUSTIFICAÇÃO

A dinâmica da atividade econômica atual tem levado as empresas a estabelecerem novas relações de trabalho, principalmente em decorrência dos avanços tecnológicos e da globalização. Assim, muitos dispositivos estabelecidos na CLT, nos dias de hoje, em vez de proteger o trabalhador, têm contribuído para eliminar postos de trabalho.

Propõe-se a submissão anterior das demandas trabalhistas à Comissão de Conciliação Prévia, nos termos da lei. É imperiosa a obrigação de as demandas trabalhistas se submeterem aos controles extrajudiciais de composição entre as partes antes de serem levadas ao poder Judiciário.

É indiscutível o fato de que as demandas perante a Justiça do trabalho vêm aumentando excessivamente. As varas trabalhistas encontram-se sobrecarregadas de processos e o número de juízes do trabalho e servidores não tem aumentado na mesma proporção. Isso ocasiona a demora da solução jurisdicional dos conflitos individuais trabalhistas que poderiam ser resolvidos de forma bastante célere.

As Comissões são órgãos simples que não necessitam de grande infraestrutura e podem solucionar os litígios individuais trabalhistas no ambiente mais próximo possível daquele em que ocorreu a prestação de serviços.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA ADITIVA nº 367/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 790.....

...

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal.

§ 4º - Para aqueles que ganham mais que o dobro do salário mínimo o pedido de justiça gratuita somente será concedido se comprovada a situação de impossibilidade, quando houver impugnação da outra parte.

JUSTIFICAÇÃO

A parte final do § 3º do art. 790 permite a concessão do benefício da justiça

gratuita aos que percebam salário igual ou acima do dobro do salário mínimo mediante declaração de que não têm condições de pagar as custas processuais sem prejudicar o próprio sustento ou de sua família. Essa declaração decorre da Lei nº 7.115, de 29 de agosto de 1983, que dispõe sobre a prova documental, segundo a qual “a declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira” (art. 1º). A lei exige, ainda, que da declaração deve constar expressamente a responsabilidade do declarante (art. 3º) o qual, se ela for comprovadamente falsa, estará sujeito “às sanções civis, administrativas e criminais previstas na legislação aplicável” (art. 2º).

Sabemos que o Código de Processo Civil é aplicado subsidiariamente à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. No entanto entendemos que se mostra adequada a inclusão da possibilidade de impugnação da declaração de pobreza, com o consequente pagamento das despesas processuais, além do pagamento de multa, se ficar comprovada a má-fé do requerente, na própria CLT, como forma de desestimular tentativas de burla à legislação.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA ADITIVA nº 368/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“ Art. 790-B.....

§1º. Sendo o reclamante sucumbente no objeto da perícia e beneficiário de Justiça Gratuita os honorários periciais deverão ser pagos pelo Tribunal Regional do Trabalho a que a Vara do Trabalho estiver vinculado.

§2º. Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da Justiça Gratuita, ou isenção do pagamento dos honorários periciais, o Sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto propõe a inclusão de dois parágrafos ao art. 790-B da CLT.

O § 1º estabelece que, quando o sucumbente for beneficiário da justiça gratuita, os eventuais honorários periciais deverão ser pagos pelo Tribunal Regional do Trabalho ao qual esteja vinculada a Vara do Trabalho que prolatou a decisão.

Quanto a esse tema, vigora a Súmula nº 457 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que prevê que “a União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução n.º 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT”.

Para o cumprimento dessa determinação, o art. 1º da citada Resolução nº 66, de 2010, dispõe que “os Tribunais Regionais do Trabalho deverão destinar recursos orçamentários para (...) o pagamento de honorários periciais, sempre que à parte sucumbente na pretensão for concedido o benefício da justiça gratuita”.

A redação que se pretende incluir na CLT com o § 1º, portanto, já é aplicada pelo Judiciário Trabalhista.

Ocorre que essa determinação se dá no âmbito de uma mera resolução. Queremos com o presente projeto alçar o dispositivo ao nível de legislação ordinária para lhe dar maior eficácia.

O § 2º, por sua vez, pretende imputar ao sindicato que intervier na ação como representante do reclamante que não seja beneficiário da justiça gratuita, a responsabilidade solidária pelo pagamento dos honorários periciais na sucumbência.

A CLT já prevê a responsabilidade solidária do sindicato pelo pagamento das custas processuais nessa situação (§ 1º do art. 790). Ocorre que os gastos com o

pagamento de honorários periciais, embora tenham natureza de despesas processuais, não compõem as custas do processo. Assim, a sugestão apenas dará tratamento igual às situações descritas.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA ADITIVA nº 369/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 844 - O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia e presumir-se-ão verdadeiras as alegações de fato formuladas pelo autor.

§1º Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

§2º A reapresentação de reclamação objeto de arquivamento somente poderá ser efetuada uma única vez, mediante a comprovação de recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada. (NR).

JUSTIFICAÇÃO

Acrescenta-se um §2º ao art. 844 para dispor que a reclamação arquivada somente poderá ser reapresentada uma única vez e desde que haja a comprovação de recolhimentos das custas processuais relativas à reclamação anteriormente arquivada.

O objetivo é não apenar o reclamado pela negligência demonstrada pelo

reclamante, permitindo-se que a reclamação seja reapresentada indefinidamente. Ressalte-se que o art. 732 já pune o reclamante que deu causa por duas vezes ao arquivamento da reclamação com a suspensão do seu direito de reclamar por seis meses.

A partir de agora, em vez de suspensão do direito de reclamar por seis meses, o reclamante estará impedido de reapresentá-la uma terceira vez.

Essa linha de ação já é adotada no novo Código de Processo Civil quando estabelece que “se o autor der causa, por 3 (três) vezes, a sentença fundada em abandono da causa, não poderá propor nova ação contra o réu com o mesmo objeto” (§ 3º do art. 486).

Além disso, para que a reclamação seja reapresentada, o reclamante terá que comprovar o recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada. Esse dispositivo igualmente já consta do novo CPC (§ 2º do art. 486).

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA ADITIVA nº 370/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 844 –A. A revelia não produz o efeito mencionado no art. 844 se:

- I – havendo pluralidade de réus, algum contestar a ação;
- II – as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com provas constante dos autos.

JUSTIFICAÇÃO

O assunto que se pretende inserir na CLT por intermédio do art. 844-A já está contemplado no novo CPC, mas a nossa intenção é a de reforçar a sua aplicação no processo trabalhista.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA ADITIVA nº 371/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“ Art. 883

Parágrafo único – A penhora em se tratando de execuções provisórias obedecerá a ordem de preferência prevista no artigo 835 incisos II a XIII do CPC, vedada a penhora “*on line*” dos ativos financeiros.”

JUSTIFICAÇÃO

É fato notório os muitos problemas que surgiram após o convênio firmado entre o Poder Judiciário e o sistema bancário que possibilitou o bloqueio de valores diretamente da conta bancária de devedores sem o prévio conhecimento deste.

A prática vem demonstrando inúmeros erros e irregularidades nestes bloqueios resultando em enormes prejuízos aos empregadores, muitas vezes irreparáveis, pois não há a possibilidade de manifestação prévia do devedor para que este demonstre a origem dos valores em sua conta bancária. Há casos onde se verifica que o valor bloqueado acaba por impossibilitar a ao empregador o cumprimento de folha de pagamento de sua empresa, tendo reflexo direto nos seus empregados, gerando outros prejuízos indiretos.

Há que se verificar a existência da verossimilhança, *fumus boni iuris* e *periculum in mora*, demonstrando-se o real risco do devedor se tornar insolvente.

Ocorre que esses preceitos nunca são observados, de modo que são realizados bloqueios eivados de irregularidades e até ilegalidades.

É comum a falta de observância aos preceitos legais da impenhorabilidade para o bloqueio de contas, além do que geralmente os valores bloqueados, muitas vezes, excedem, em muito, o valor da execução.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLÍMPIO
SD/SP

EMENDA ADITIVA nº 372/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 899 -

...

§ 4º - o depósito de que trata os parágrafos 1º e 2º far-se-á em conta vinculada ao juízo e será corrigido na mesma forma aplicada aos débitos trabalhistas.

§ 5º - revogado.

JUSTIFICAÇÃO

Sugere a alteração do § 4º para que o depósito recursal seja depositado em uma conta vinculada ao juízo, aplicando-se a esse o mesmo índice de atualização dos débitos trabalhistas. Hoje a CLT prevê que o depósito seja feito na conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS em nome do empregado.

Com essa mudança do § 4º, propõe-se a revogação do § 5º do mesmo artigo, o qual se refere ao depósito de empregado que ainda não tenha conta em seu nome, que também é feito no FGTS.

A questão que envolve a presente sugestão é o fato de que, atualmente, temos índices de atualização distintos para corrigir o crédito devido ao empregado e

o depósito recursal. Com efeito, o valor da condenação é corrigido levando-se em conta o Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) mais juros de 1% ao mês.

Já o depósito recursal, por sua vez, é corrigido nos moldes do FGTS, ou seja, Taxa Referencial mais juros de 3% ao ano. Com isso, temos que o valor da condenação sofrerá uma correção muito superior ao depósito recursal.

A nossa sugestão é no sentido de que a correção aplicada ao crédito devido ao empregado seja a mesma aplicada ao depósito recursal.

Essa medida não trará qualquer prejuízo ao empregado, visto que o valor de correção do crédito não sofrerá mudança. Por outro lado, trará um impacto financeiro favorável ao empregador, que tem que custear a diferença entre o valor do depósito recursal e a condenação, caso o seu recurso não seja provido. É, portanto, uma questão de justiça que as verbas sejam objeto de correção idêntica, para que dessa forma uma das partes demandantes não venha a ser privilegiada em relação à outra.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLÍMPIO
SD/SP

EMENDA MODIFICATIVA nº 373/17

Dê-se ao inciso II do artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A

II – pacto quanto ao cumprimento da jornada de trabalho normal, limitada a duzentas e vinte horas mensais.

JUSTIFICAÇÃO

A inclusão da expressão “jornada normal de trabalho” na redação do dispositivo faz-se necessária para evitar interpretações no futuro de que a permissão contida na norma abrange as horas extraordinárias dentro do limite mensal estabelecido.

É fundamental que a lei seja clara e não comporte interpretações que comprometam a segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA MODIFICATIVA nº 374/17

Dê-se ao artigo 611-A “caput” do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A A Convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerá sobre as disposições previstas em lei, quando dispuser sobre:

JUSTIFICAÇÃO

O Discurso do Governo na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de dar prevalência ao negociado sobre o legislado.

Todavia a redação da proposta encaminhada ao Congresso Nacional não diz isso, deixando margem a dúvidas no futuro e ensejo a litígios que devem ser evitados.

A emenda visa deixar claro ser intenção do legislador prestigiar a negociação, dando segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA MODIFICATIVA nº 375/17

Dê-se a inciso XIII do artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A

Inciso XIII – duração e registro de jornada de trabalho normal e extraordinária.

JUSTIFICAÇÃO

A previsão legal da possibilidade de negociação dos meios a serem adotados para o registro da jornada de trabalho é de grande importância considerando-se as diferentes condições de trabalho nas diversas atividades de produção e serviços em que são contratados os trabalhadores.

A norma merece aperfeiçoamento para permitir que mediante negociação coletiva sejam estabelecidas jornadas de trabalho normal e extraordinárias em razão das condições específicas da atividade, nem sempre atendidas pela camisa de força da jornada normal de 08 (oito) horas e com limite de horas extras.

São comuns jornadas de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas nas áreas de saúde, segurança e outras, ou mesmo mais longas de 15 (quinze) dias por 15 (quinze) dias nas plataformas marítimas, além de outros exemplos.

A lei deverá dar segurança jurídica nas negociações coletivas que estabelecer regras especiais sobre a jornada de trabalho como forma de evitar conflitos.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA MODIFICATIVA nº 376/17

Dê-se ao artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte, suprimindo-se os incisos.

Art. 611-A A Convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerá sobre as disposições previstas em lei.

JUSTIFICAÇÃO

A negociação ou acordo coletivo não deve ser limitada aos temas indicados no projeto, mas sim deixada ao talante das entidades sindicais representativas de trabalhadores e empregadores.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA SUPRESSIVA nº 377/17

Suprimir o parágrafo 2º, do artigo 634 do Projeto em epígrafe

“Art.634 (...)

Par.2º. Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo”.

JUSTIFICAÇÃO

Não há nenhuma razão para indexar os valores das multas administrativas pelo IPCA do IBGE, haja vista que tal índice de inflação verifica as variações dos custos com gastos de pessoas que ganham de um a quarenta salários mínimos nas regiões metropolitanas de Belém/PA, Belo Horizonte/MG, Curitiba/PR, Fortaleza/CE, Porto Alegre/RS, Recife/PE, Rio de Janeiro/RJ, Salvador/BA, São Paulo, Goiânia/GO e Distrito Federal/DF.

Portanto, não se presta a ser utilizado como índice de correção de multas administrativas.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA MODIFICATIVA nº 378/17

Dê-se ao artigo 47, “caput”, do Projeto em epígrafe a redação seguinte, suprimindo-se os parágrafos 1º e 2º:

Art.47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art.41 ficará sujeito a multa no valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência, onde não foi apresentada defesa administrativa ou ajuizada ação anulatória do Auto de Infração.

JUSTIFICAÇÃO

Não há razão lógica ou jurídico para se elevar a multa por ausência de registro para R\$ 6.000,00 por empregado na registrado, assim como o tratamento diferenciado às micro e pequenas empresas, viola o princípio da igualdade de que trata o artigo 5º, “caput”, da Constituição Federal. Também afastar o critério para dupla visita, nos casos de autuação por ausência de registro é violar o disposto no artigo 627 da CLT, dispositivo regulamentado em diplomas legais e normas regulamentadoras, como o Regulamento de Inspeção do Trabalho.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA MODIFICATIVA nº 379/17

Dê-se ao artigo 523-A, incisos II e III e suprimir o par.2º, do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art.523-A (...)

I - (...)

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, dispensada a presença de representação 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;

III - O mandato terá duração de dois anos, permitida a reeleição, sem direito a estabilidade.

Par.1º (...)

I - (...)

II - (...)

Par.2º (suprimir)

JUSTIFICAÇÃO

A CLT e a Constituição Federal já possuem extenso rol de estabilidades provisórias no emprego e que afetam a produtividade nas empresas, causando diversas ações trabalhistas e conflitos internos no âmbito do trabalho. No caso do representante dos empregados dentro da empresa, não há razão que justifique a participação do sindicato na eleição, sendo também desnecessária a permissão em Acordo ou Convenção Coletiva que o número de representantes seja elevado até 5 (cinco). Há necessidade urgente de se modernizar as relações trabalhistas e não de continuar criando focos de conflitos desnecessários dentro do local de trabalho e onerando o custo dos encargos sociais.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA MODIFICATIVA Nº 380/17

Dê-se ao artigo 611-A, “caput” e par.1º, a seguinte redação e suprimir o par.2º, do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art.611-A – A Convenção ou acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerão sobre as disposições legais, quando dispuser sobre:

Par.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 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Par.2º (suprimir)

JUSTIFICAÇÃO

O discurso do Governo Federal na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de dar prevalência ao negociado sobre o legislado.

Todavia a redação da proposta encaminhada ao Congresso Nacional não diz isso, deixando margem a dúvidas no futuro e ensejo a litígios que devem ser evitados.

A emenda visa deixar claro ser intenção do legislador prestigiar a negociação, dando segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação e com a mínima intervenção do Poder Judiciário Trabalhista.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA MODIFICATIVA Nº 381/17

Dê-se ao artigo 2º do Projeto em epígrafe, que altera a redação do Art.2º, da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, a redação seguinte:

Art.2º – Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços, podendo ocorrer tanto nas atividades meio ou fim da tomadora.

JUSTIFICAÇÃO

O discurso do Governo Federal na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de se permitir a terceirização tanto na atividade meio quanto na atividade fim da empresa.

A proposta de alteração da Lei do Trabalho Temporário (Lei 6.019/74) somente se justifica se autorizar expressamente essa modalidade de contratação a termo tato na atividade meio quanto na atividade fim da tomadora, caso contrário não há necessidade e nem justificativa para que a referida Lei venha a ser alterada no bojo de uma reforma trabalhista.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Sessões em, de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
SD/SP

EMENDA ADITIVA Nº 382/17.

Acrescente-se ao mencionado artigo renumerando-se o parágrafo único para parágrafo primeiro o parágrafo seguinte:

“Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo primeiro – O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste;

Parágrafo segundo – A Justiça do Trabalho respeitará o princípio da legalidade, conforme disposto na Constituição Federal, em seu artigo 5º, Inciso II, em relação a toda legislação vigente, principalmente as leis especiais que regulamentam setores específicos de atividade”

JUSTIFICAÇÃO

A liberdade interpretativa dos juízes de trabalho tem provocado exacerbação e desequilíbrio entre empregados e empregadores, com proteção

demais a um e condenação sem suporte jurídico a outro. A obediência ao princípio da legalidade fará com que os juízes decidam norteando-se no que diz a lei atendendo especialmente o que diz a parte final do “caput” deste artigo “... mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

A “hipossuficiência” foi estabelecida há mais de 70 anos. Não se justifica mais esta proteção, exagerada por demais, posto que todas as categorias estão representadas por órgãos classistas e o estado possui todo um aparato de fiscalização, além da justiça do trabalho.

Sala de sessões, em de de 2017.

MAJOR OLIMPIO
DEPUTADO FEDERAL
SD/SP

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº 383/17

Altera-se a redação do caput do art. 58-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PL nº 6787, de 2016 e suprimam-se os antigos §§ 3º, 4º, 5º e 6º, do mesmo artigo, renumerando-se os subsequentes:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais.

.....

§3º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§4º As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo disposto no art. 130.”

JUSTIFICAÇÃO

Por meio da Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001, foram incluídas na Consolidação de Leis do Trabalho disposições sobre o regime de trabalho parcial. De acordo com o art. 58-A da norma vigente, considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais sem a possibilidade de prestação de horas suplementares, conforme estabelece o art. 59, § 4º, da CLT.

A medida visou a incentivar a oferta de emprego e a atender à necessidade de políticas voltadas para a busca do pleno emprego, princípio ordenador da ordem econômica estabelecida na Constituição. Cabe ressaltar ainda que, seguindo a Orientação Jurisprudencial 385 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho (TST), quando se trata da jornada de trabalho parcial, ou seja, com jornada inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

Mantendo a jornada máxima do empregado contratado em tempo parcial em vinte e cinco horas, não se apresenta como problema a possibilidade do empregado contratado nestes termos converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

Sala das Sessões,

Dep. André Figueiredo PDT/CE

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº 384/17

O art. 136 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PL nº 6787, de 2016, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 136. A época da concessão das férias será determinada pelo empregador, após consulta ao empregado, no mínimo com sessenta dias de antecedência de sua fixação, salvo se o período em que as férias serão gozadas estiver previsto em acordo ou convenção coletiva.

.....

§ 3º O empregado que tenha filho com deficiência terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares de seu filho.”

JUSTIFICAÇÃO

O direito às férias é assegurado ao trabalhador tanto como princípio constitucional, previsto no art. 7º, quanto na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Entretanto, o empregado ainda é limitado em alguns aspectos referentes à concessão do período de férias, o que justifica a apresentação e aprovação da presente emenda.

Por se tratar de um direito do empregado, a concessão de férias não pode ser decidida de forma unilateral, conforme interesses apenas do empregador. Logo, sugere-se que seja adicionada redação ao *caput* do art. 136 de modo que as férias sejam, de fato, determinadas pelo empregador, mediante consulta ao empregado, no mínimo com sessenta dias de antecedência de sua fixação, salvo se o período em que as férias serão gozadas estiver previsto em acordo ou convenção coletiva.

Os § 1º e 2º do art. 136 já garantem aos empregados membros da mesma família de gozarem férias no mesmo período e aos empregados estudantes de coincidirem suas férias com o período de férias escolares; a emenda apresentada propõe, nesse sentido, que seja suprimida a redação que limita a condição de férias do empregado estudante coincidentes com férias escolares apenas aos menores de 18 anos.

Ainda, como já é comumente acordado entre empregado e empregador, é recorrente que empregados com filhos em idade escolar coincidam suas férias com o período das férias escolares. Tal prática é considerada tão presente, que tramitam no Congresso Nacional proposições que objetivam assegurá-la legalmente, modificando o art. 136 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Nesse sentido, porém menos usual, a emenda propõe acréscimo do § 3º ao art. 136, que garanta que o empregado que tenha filho com deficiência direito de coincidir suas férias com as férias escolares de seu filho. É certo que pessoas com deficiência requerem atenção característica, de modo que seu bem-estar seja igualmente garantido, e a concessão das férias em período de férias escolares aumentaria a qualidade de vida do filho com deficiência pela convivência com os pais, sem onerar de qualquer forma o empregador.

Diante dos argumentos expostos, resultantes de contribuição da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC), e certos de que a emenda beneficiará os trabalhadores sem acarretar qualquer ônus aos empregadores, contamos com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões,

DEP. ANDRÉ FIGUEIREDO PDT/CE

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº 385/17

Acrescente-se os § 1º, 3º, 4º, 5º, e 6º ao art. 134 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PL nº 6787, de 2016, com a seguinte redação:

“Art. 134.

§ 1º A requerimento do empregado as férias poderão ser usufruídas em até três períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos.

§ 2º (Suprimido)

§3º Mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, ao empregado contratado há, pelo menos, seis meses, poderá ser concedido, em caráter excepcional, o gozo de férias proporcionais, em um só período, após o qual será iniciado novo período aquisitivo.

§4º É isenta da incidência do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física (IRPF) a parcela recebida pelo contribuinte a título de terço adicional de férias nos termos do art. 7º, XVII, da Constituição Federal.

§5º É vedado o início das férias um dia antes de feriado, dia de repouso semanal remunerado ou dia já compensado.

§6º O empregador que cancelar, alterar ou modificar o período das férias concedidas deverá reembolsar ao empregado as despesas não restituíveis, que, comprovadamente, tenha feito para viagens ou gozo de férias.

JUSTIFICAÇÃO

No que tange ao direito de férias do trabalhador, vigora no Brasil a determinação de que os trinta dias referentes às férias sejam cumpridos em apenas um período, salvo em casos excepcionais, quando pode haver fracionamento em dois períodos, exceto para menores de dezoito anos e maiores de 50 anos.

A proposta de fracionamento das férias em até três períodos, com dez dias cada, vai ao encontro de proposições que já foram debatidas no Congresso Federal, um inclusive de minha autoria.

Tal medida também coaduna com prática já consolidada no serviço público e com a Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada pelo Brasil por meio do Decreto 3.197/1999.

Sugere-se que seja concedida, em caráter excepcional, férias proporcionais ao empregado contratado há, pelo menos, seis meses, devendo estas serem usufruídas em período único.

A referida emenda propõe a isenção da incidência do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física (IRPF) sobre a parcela recebida pelo trabalhador a título de terço adicional de férias, conforme estipulado pelo art. 7º, XVII, da Constituição Federal.

Buscando garantir maior segurança aos trabalhadores, pelo acréscimo do §6º, pretende-se assegurar que o empregador arque com eventuais despesas não restituíveis do empregado em caso de cancelamento, alteração ou modificação do período de férias, devendo as despesas serem comprovadas pelo empregado. Tal prática indenização por parte do empregador já é prevista inclusive nos artigos 402 e 403 do Código Civil, a saber:

“**Art. 402.** Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.

Art. 403. Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual.”

Certos de que tais propostas englobadas nesta emenda, resultante de contribuição da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC), trarão maior segurança aos trabalhadores e proporcionarão igualmente benefícios aos empregadores, aos quais será permitido o ajuste de necessidades de produção e atendimento da categoria conforme demanda, além de aprimoramento de gestão, contamos com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões,

DEP. ANDRÉ FIGUEIREDO PDT/CE

EMENDA Nº 386/17

Acrescente-se à redação do artigo 523-A, item II, do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a seguinte frase: ‘quando houver’.

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

(...)

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, **quando houver; e**” (NR)

Acrescente-se à redação do artigo 523-A, § 1º, inciso I, do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a seguinte frase: “ou diretamente com a empresa”.

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

(...)

§ 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 **ou diretamente com a empresa; e**” (NR)

Acrescente-se à redação do artigo 523-A, o parágrafo § 3º, do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, na forma abaixo especificada:

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

(...)

§ 3º Não se aplicam os incisos II e III do caput na hipótese de a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho já ter ocorrido no âmbito de Associação de Trabalhadores.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Dispõe o inciso VI, do artigo 8º, da Constituição Federal/1988, ser obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Por seu turno, o caput do artigo 617 da CLT possibilita que os empregados, pretendendo celebrar Acordo Coletivo com a empresa, cientifiquem o sindicato de sua categoria, que teria o prazo de oito dias para assumir “a direção dos entendimentos entre os interessados”.

Escoado esse prazo sem manifestação do sindicato, os interessados podem dar conhecimento do fato à Federação, e, em falta dessa, à Confederação correspondente, para que, nesse mesmo prazo, possa responsabilizar-se pelos entendimentos. A parte final do § 1º do artigo 617 dispõe que “esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva, até final”.

O artigo 617 da CLT é válido. O princípio contido no inciso VI, do artigo 8º, da Constituição Federal não é absoluto, pois permite o artigo 11 da Carta Suprema a eleição de um representante dos empregados, nas empresas com mais de 200 trabalhadores, com a finalidade de promover o entendimento direto com os empregadores.

O próprio Tribunal Superior do Trabalho, através da Sessão de Dissídios Individuais I, nos autos do processo RR - 1134676-43.2003.5.04.0900, em julgamento ocorrido em 19/05/2016, Relator Ministro João Oreste Dalazen, reconhece a validade do artigo 617/CLT, ao dar provimento a recurso para determinar o retorno dos autos ao tribunal de origem para apreciar o atendimento ou não dos requisitos exigidos no artigo 617 da CLT para a validade do acordo coletivo de trabalho firmado sem assistência sindical.

O entendimento jurisprudencial é favorável a tese de validade de acordo celebrado através de associação/comissão de empregados:

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO FIRMADO ENTRE O EMPREGADOR E A COMISSÃO DE EMPREGADOS. VALIDADE. É válido o acordo coletivo de trabalho celebrado entre o empregador e a comissão de empregados, em face de o sindicato profissional se recusar participar das negociações. Recurso de Revista de que não se conhece. (TST/RR-141000-09.2007.5.18.0004, Rel. Min. João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, DJE de 06.4.2011).

Portanto, a emenda favorece a implementação da negociação coletiva por não haver incompatibilidade entre o artigo 617 da CLT e o artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal, conferindo legitimidade às negociações diretas entre empregados e empregadores. A proposta de emenda ao PL 67/87/2016, através dos itens indicados, chancela a validade legal do artigo 617/CLT, conferindo às associações de empregados a faculdade de negociação diretamente com o empregador.

Sala de comissão, em de de 2017.

**ALBERTO FRAGA
DEPUTADO FEDERAL
DEM/DF**

EMENDA MODIFICATIVA Nº 387/17
(Da Deputada Gorete Pereira e outros)

Fica acrescido o parágrafo 5º ao art. 611-A do PL nº 6787/2016:

Art. 611-A
.....

§ 5º - Poderá ser instituída em convenção ou acordo coletivo de trabalho cláusula prevendo desconto assistencial para custeio sindical da atividade negocial coletiva, limitado a um dia de trabalho de cada um dos integrantes da categoria representada pela entidade sindical conveniente, subordinado à não-oposição do trabalhador, manifestada perante a empresa até 10 dias antes do primeiro pagamento reajustado.

JUSTIFICATIVA

O custeio sindical da atividade negocial é problema pertinente à proposição em análise, que dispõe sobre a negociação coletiva.

A cláusula de desconto assistencial sindical era prevista, tempos atrás, em convenções e acordos coletivos.

No entanto, alguns excessos levaram a Justiça do Trabalho a regulamentar a matéria por meio do Precedente Normativo nº 74 da SDC, segundo o qual “*subordina-se o desconto assistencial sindical à não-oposição do trabalhador, manifestada perante a empresa até 10 dias antes do primeiro pagamento reajustado*”. Posteriormente, o TST veio a mudar seu entendimento, editando o Precedente Normativo nº 119 da SDC, o qual já passou por algumas tentativas de revisão.

Revela-se oportuna, portanto, a inclusão de dispositivo para regular a matéria e dar maior segurança jurídica aos interessados, desde que se assegure ao trabalhador o direito de oposição ao desconto assistencial.

Ante o exposto, apresento a presente emenda para resolver esta questão, de extrema relevância, referente ao custeio sindical da negociação coletiva, nos moldes do acréscimo sugerido ao art. 611-A do texto do PL 6787/2016.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA MODIFICATIVA N.º 388/17

Substitua-se o art. 523-A e seguintes, introduzidos à Consolidação das Leis do Trabalho pelo art. 1º do projeto, pelos seguintes dispositivos, alterando a numeração:

“TÍTULO V

DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

CAPÍTULO I

DA INSTITUIÇÃO SINDICAL

Seção I–A

Da representação de trabalhadores nos locais de trabalho

Art. 514-A. É assegurada a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, com os seguintes objetivos:

I – representar os trabalhadores perante a administração da empresa;

II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus trabalhadores com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V – assegurar tratamento justo e imparcial aos trabalhadores, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, raça, cor, religião, opinião política, atuação sindical, nacionalidade ou origem social;

VI – encaminhar reivindicações específicas dos trabalhadores de seu âmbito de representação;

VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Art. 514-B. A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho integra o sistema sindical e, sem prejuízo de sua autonomia, atua em colaboração com as entidades sindicais.

§ 1º Somente pode existir uma representação por local de trabalho.

§ 2º A representação dos trabalhadores é exercida conforme regimento aprovado em assembleia dos trabalhadores representados.

Art. 514-C. A representação dos trabalhadores é instalada pelo sindicato que representa a categoria preponderante na empresa, por sua iniciativa ou por solicitação escrita de vinte por cento dos trabalhadores com mais de seis meses na empresa.

§ 1º O sindicato deve comunicar previamente a instalação da representação ao empregador e ao órgão local do Ministério do Trabalho.

§ 2º O sindicato que receber a solicitação dos trabalhadores tem o prazo de trinta dias para convocar as eleições.

§ 3º Caracterizada a recusa do sindicato, os trabalhadores podem instalar diretamente a representação.

Art. 514-D. A representação dos trabalhadores é constituída nas empresas de acordo com a seguinte proporção:

I – até setenta e cinco trabalhadores: um representante;

II – de setenta e seis a cento e cinquenta trabalhadores: dois representantes;

III – de cento e cinquenta e um a trezentos trabalhadores: três representantes;

IV – de trezentos e um a quinhentos trabalhadores: quatro representantes;

V – de quinhentos e um a oitocentos trabalhadores: cinco representantes;

VI – de oitocentos e um a mil trabalhadores: seis representantes.

§ 1º Nas empresas com mais de mil trabalhadores, devem ser acrescidos dois representantes para cada mil ou fração superior a quinhentos trabalhadores.

§ 2º Para a fixação do número de representantes, é considerada a quantidade de trabalhadores na empresa no período de três meses anteriores à data marcada para a eleição.

Art. 514-E. Cabe ao sindicato representante da categoria preponderante convocar a eleição para escolha de representante dos trabalhadores na empresa da respectiva base territorial, com antecedência de trinta dias.

Art. 514-F. Os representantes são eleitos mediante voto livre, direto e secreto.

§ 1º Os candidatos participam da eleição por meio de chapas, salvo na hipótese do inciso I do art. 54.

§ 2º A composição da representação dos trabalhadores é determinada pela proporcionalidade dos votos obtidos pelas chapas.

§ 3º O sindicato deve assegurar a todas as chapas igualdade de condições para a disputa eleitoral.

§ 4º O empregador deve oferecer as condições necessárias para o normal desenvolvimento do processo eleitoral.

Art. 514-G. São eleitores todos os que estiverem trabalhando na empresa há mais de três meses.

Art. 514-H. Podem ser eleitos todos os trabalhadores com mais de 18 (dezoito) anos de idade, empregados na empresa há mais de doze meses, contados os períodos descontínuos.

Art. 514-I. Os ocupantes de cargos de gestão da empresa não podem votar nem ser votados para a representação dos trabalhadores.

Parágrafo único. O representante promovido a cargo de gestão perde imediatamente seu mandato.

Art. 514-J. Apurados os votos, são declarados os eleitos, que tomarão posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

Art. 514-K. Os documentos referentes ao processo eleitoral devem permanecer sob a guarda do sindicato e à disposição para livre consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho pelo prazo de seis anos.

Art. 514-L. Aplicam-se subsidiariamente à eleição para representante dos trabalhadores no local de trabalho as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

Art. 514-M. O mandato dos representantes é de dois anos, sendo permitida a reeleição, salvo disposto de modo diverso em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 514-N. A representação dos trabalhadores não pode sofrer redução no número de representantes e nem ser extinta antes do término do mandato, ainda que haja diminuição de trabalhadores, ressalvado o caso de encerramento das atividades da empresa.

Art. 514-O. Os representantes podem ser destituídos somente por deliberação de assembleia convocada especialmente para esse fim pelo sindicato ou por, no mínimo, um terço dos trabalhadores da empresa.

Parágrafo único. A destituição é decidida pela maioria absoluta dos trabalhadores, mediante voto pessoal, livre, direto e secreto, com a observância dos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Art. 514-P. Havendo vacância, deve ser realizada eleição para a escolha do substituto, no prazo de sessenta dias, que concluirá o mandato.

Art. 514-Q. A vacância, a substituição e a extinção do mandato devem ser comunicadas ao Ministério do Trabalho.

Art. 514-R. O representante dos trabalhadores goza de proteção contra todo ato de discriminação em razão de sua atuação, sendo asseguradas:

I – vedação da dispensa do empregado a partir do registro da candidatura e, se eleito, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave previamente apurada em inquérito, nos termos dos arts. 853 a 855 da Consolidação das Leis do Trabalho, garantido o pagamento da remuneração até a decisão de primeiro grau, salvo se houver sentença que reconheça a falta grave, em qualquer grau de jurisdição;

II – proteção contra transferência unilateral, exceto no caso de extinção do estabelecimento;

III – liberdade de opinião, garantindo-se a publicação e distribuição de material de interesse dos trabalhadores.

Art. 514-S. Para o exercício de suas funções, o representante tem direito a crédito mensal de horas, conforme o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 514-T. Constitui conduta antissindical a violação das garantias destinadas à proteção dos representantes e à instalação, eleição, funcionamento e renovação da representação dos trabalhadores.

Art. 514-U. A representação dos trabalhadores deve ter acesso às informações da empresa que forem necessárias ao efetivo cumprimento de suas atribuições.

Art. 514-V. O representante deve preservar o sigilo das informações confidenciais mesmo após o final do mandato.

Parágrafo único. São confidenciais as informações

estratégicas da empresa e as informações pessoais de seus trabalhadores.

Art. 514-X. É direito dos trabalhadores reunirem-se em assembleia, que pode ser convocada pela representação ou por, pelo menos, vinte por cento dos trabalhadores da empresa.

Parágrafo único. A assembleia durante o horário de trabalho pode ser convocada somente mediante acordo com a empresa.”

JUSTIFICAÇÃO

O Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, conhecido como “reforma trabalhista”, visa, entre outros temas, disciplinar a representação dos empregados no local de trabalho.

A proposta, além de não inovar, estabelece obrigação sem determinar o destinatário. Não se sabe se a obrigação de se convocar as eleições para o representante é da empresa ou do sindicato.

Julgamos oportuna a apresentação de emenda a fim de que, quanto a esse aspecto, a reforma possa representar um avanço nas relações de trabalho.

A emenda está fundamentada no Projeto de Lei nº 4.430, de 2008, dos Deputados Tarcísio Zimmermann e Eudes Xavier, que *“dispõe sobre a organização sindical, o custeio das entidades sindicais e a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, e altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre o diálogo social, a negociação coletiva e as convenções e acordos coletivos de trabalho”*.

É uma homenagem à longa experiência desses Deputados em anos de militância sindical e debates com a sociedade sobre a reforma sindical.

A representação dos trabalhadores é fundamental na solução rápida de conflitos e deve integrar o sistema sindical, mantida a sua independência. O regimento interno da representação deve ser aprovado pelos empregados representados, não apenas os sindicalizados.

A sua instalação é responsabilidade do sindicato representante da categoria profissional preponderante na empresa, e pode ser requerida por vinte por cento dos trabalhadores com mais de seis meses no emprego.

A proporcionalidade é ampliada, conforme o art. 514-D. A Constituição já garante um representante para cada grupo de duzentos trabalhadores. Resta sem fundamento a mera repetição de dispositivo constitucional.

São estabelecidos critérios para as eleições, garantindo-se a estrita observância dos princípios democráticos e o direito de voto de todos os empregados que já trabalhem há mais de três meses na empresa.

A estabilidade provisória dos representantes, fundamental para o exercício de suas funções, deve ser igual à dos dirigentes sindicais, a partir do registro da candidatura até um ano após o final do mandato.

É assegurado ao representante o direito de acesso à informação, devendo preservar o sigilo sobre as informações estratégicas da empresa, bem como as pessoais.

Assim, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares a fim de garantir o avanço da representação de trabalhadores, fundamental para as relações individuais e coletivas de trabalho.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado PAULO TEIXEIRA

EMENDA Nº 389/17
(do Sr. João Gualberto)

Acrescente-se ao art. 1º do PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, a seguinte redação ao art. 62 da CLT:

“Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I

-

II - os gerentes, diretores e chefes de departamento ou filial, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, dentro dos quais possuam autonomia na rotina de trabalho, tome decisões dentro da sua esfera de ação, administrando o estabelecimento ou chefiando setores de sua competência.

Parágrafo único – Para a inaplicabilidade do regime previsto neste capítulo, os empregados mencionados no inciso II deste artigo deverão, quando do recebimento do salário do cargo de confiança, receber quantia superior em 20% ao maior salário dos seus subordinados, quando houver, ou ter um aumento salarial em igual proporção (20% em relação ao salário anterior), para cargos de confiança que não possuam subordinados diretos”.

JUSTIFICAÇÃO

É necessária a adequação do conceito trazido no artigo 62, II, da CLT, uma vez que a figura do empregado ocupante de cargo de gestão se modificou sob a perspectiva da atual organização empresarial, afastando-se a noção arcaica de que o gestor deve, em qualquer oportunidade, se confundir com a própria figura do empregador. Torna-se imprescindível, também, a reformulação da redação do parágrafo único, deixando expressa a intenção do legislador de facultar ao empregador o pagamento da gratificação de função.

Sala da Comissão, de de 2017.

Deputado JOÃO GUALBERTO

EMENDA Nº 390/17 **(do Sr. João Gualberto)**

Acrescente-se ao art. 1º do PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, a seguinte redação ao art. 71 da CLT:

“Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso **ou** alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

.....
...

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a pagar indenização correspondente ao tempo efetivamente suprimido, com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

.....

....

§ 6º Não serão consideradas, a título de desconstituição dos limites de fruição do intervalo intrajornada, as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários”.

JUSTIFICAÇÃO

O intervalo intrajornada é modalidade de descanso não remunerado e, portanto, não computado na jornada de trabalho do empregado. Em assim sendo, é evidente a natureza indenizatória da parcela que visa remunerar o trabalhador que deixou de gozar do intervalo, uma vez que não se está oferecendo contraprestação ao trabalho prestado, mas sim indenização pelo descumprimento de norma de saúde e segurança do trabalho. Além disso, imperiosa a autorização de pequenas variações no tempo de fruição do intervalo mínimo de uma hora, uma vez que garantida a finalidade da norma.

Sala da Comissão, de de 2017.

Deputado JOÃO GUALBERTO

EMENDA Nº 391/17 **(do Sr. João Gualberto)**

Acrescente-se ao art. 1º do PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, a seguinte redação ao **caput** do art. 162 da CLT:

“Art. 162 - As empresas privadas e públicas, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina no Trabalho, podendo contratar empresas terceirizadas que realizem os mesmos serviços, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho, obedecidas as normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

.....

”

..

JUSTIFICAÇÃO

A contratação obrigatória de médico e enfermeiro do trabalho, além de engenheiro e técnico de segurança do trabalho em face do quanto previsto na Norma Regulamentadora nº 4 é desnecessária, uma vez que não se trata de contratação de mão de obra voltada à produção, mas de um serviço especializado, sendo passível, portanto, de terceirização.

Sala da Comissão, de de 2017.

Deputado JOÃO GUALBERTO

EMENDA Nº 392/17 (do Sr. João Gualberto)

Acrescente-se ao art. 1º do PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, a seguinte redação ao parágrafo único do art. 625-A à CLT:

“Art. 625-A

.....

Parágrafo único. As Comissões referidas no **caput** deste artigo terão, preferencialmente, caráter intersindical ou poderão ser constituídas por grupos de empresas quando inexistente o sindicato representativo da categoria”.

JUSTIFICAÇÃO

A definição da formação intersindical das Comissões de Conciliação Prévia trará maior legitimidade aos acordos ali firmados, diminuindo o número de reclamações a serem levadas ao Judiciário.

Sala da Comissão, de de 2017.

Deputado JOÃO GUALBERTO

EMENDA Nº 393/17 (do Sr. João Gualberto)

Acrescente-se ao art. 1º do PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, o seguinte § 2º, renumerando-se o atual parágrafo único para § 1º, art. 844 da CLT:

“Art. 844.

.....

§ 1º. Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

§ 2º. Na hipótese de revelia ou confissão quanto à matéria de fato, deverá ser ouvida a parte presente na audiência, ainda que inexistente o requerimento da parte ausente.”

JUSTIFICAÇÃO

A realização do interrogatório ainda em primeira audiência favorece a busca pela verdade real, impedindo impugnações fabricadas e não condizentes com a realidade experimentada pelas partes.

Sala da Comissão, de de 2017.

Deputado JOÃO GUALBERTO

EMENDA Nº 394/17 (do Sr. João Gualberto)

Acrescente-se o seguinte inciso III ao art. 3º do PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 3º.....
.....

III - o art. 9º da Lei nº 6.708, de 30 de outubro de 1979”.

JUSTIFICAÇÃO

Visa a eliminação de um custo adicional injustificado, bem como dirimir a problemática operacional decorrente do advento do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço.

Sala da Comissão, de de 2017.

Deputado JOÃO GUALBERTO

EMENDA Nº 395/17
(do Sr. João Gualberto)

Acrescente-se ao art. 1º do PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, a seguinte redação ao **caput** do art. 848 da CLT:

“Art. 848 - Terminada a defesa, seguir-se-á a instrução do processo, **devendo** o presidente, *ex officio* ou a requerimento de qualquer juiz temporário, interrogar os litigantes.

.....
”

JUSTIFICAÇÃO

Revisão da redação do artigo 848, da CLT, para fixar a obrigatoriedade de realização do interrogatório das partes, a pedido das partes ou de ofício pelo Magistrado, garantindo às partes o direito de produção de prova através da confissão da parte contrária.

Sala da Comissão, de de 2017.

Deputado JOÃO GUALBERTO

EMENDA Nº 396/17
(do Sr. João Gualberto)

Acrescente-se ao art. 1º do PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, a seguinte modificação ao § 2º do art. 879 da CLT:

“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.

.....
”

JUSTIFICAÇÃO

A medida é de extrema importância, pois encerra a necessidade de realização de garantia de valores absurdos apontados nos cálculos apresentados pela

parte credora que são homologados sem qualquer análise prévia, podendo acarretar em bloqueios de conta em valores incompatíveis com o real valor do débito.

Sala da Comissão, de de 2017.

Deputado JOÃO GUALBERTO

EMENDA Nº 397/17
(do Sr. João Gualberto)

Acrescente-se, onde couber, ao PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, o seguinte art:

“Art. A Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, passa a vigorar com as seguintes alterações:

‘Art.

6º.

§ 1º. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva.

§ 2º - Em se tratando de empregado submetido ao regime de jornada 6 X 1 (seis dias de trabalho e um dia de descanso), a folga semanal adicional, decorrente da compensação do labor realizado em domingo, poderá ser compensada com a majoração programada da jornada diária nos demais dias da mesma semana em que a folga foi usufruída.’

‘Art. 6º-A. É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.’”

JUSTIFICAÇÃO

Impõe expressa autorização legal para compensação da folga adicional através da majoração programada da jornada diária nos demais dias da semana atingida, sem que tal fato importe na descaracterização do regime 6x1, ou de eventuais acordos de compensação de jornada através de banco de horas. Além disso, a exclusão da limitação de funcionamento das empresas do comércio em feriados, preservará o direito da coletividade de utilização de serviços a qualquer tempo em detrimento do interesse isolado de categorias específicas.

Sala da Comissão, de de 2017.

Deputado JOÃO GUALBERTO

EMENDA Nº 398/17
(do Sr. João Gualberto)

Acrescente-se ao art. 1º do PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, o seguinte art. 10-A:

“Art.10-A. Na sucessão trabalhista, o adquirente do estabelecimento responde pelo pagamento dos débitos anteriores à transferência, desde que regularmente contabilizados, respondendo o devedor primitivo pelos passivos não declarados ao adquirente no ato da transferência”.

JUSTIFICAÇÃO

Visa criar uma maior segurança ao adquirente de estabelecimento, além de dificultar que fraudes sejam realizadas com o intuito de maquiar os passivos anteriores à transferência.

Sala da Comissão, de de 2017.

Deputado JOÃO GUALBERTO

EMENDA Nº 399/17
(do Sr. João Gualberto)

Acrescente-se ao art. 1º do PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, o seguinte art. 2º-A à CLT:

“Art. 2º-A. Para efeitos de indenização a título de danos morais, fixe-se, como limite máximo, o valor resultante da multiplicação da quantidade de anos trabalhados, no período não prescrito, por 50% (cinquenta por cento) do último salário recebido”.

JUSTIFICAÇÃO

Visa a criação de um critério objetivo para o arbitramento de indenizações por danos morais, evitando-se o fomento à indústria do dano moral que vem se estabelecendo no âmbito da Justiça do Trabalho.

Sala da Comissão, de de 2017.

Deputado JOÃO GUALBERTO

EMENDA Nº 400/17
(do Sr. João Gualberto)

Acrescente-se ao art. 1º do PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, o seguinte art. 444-A à CLT:

“Art. 444-A - É vedado ao empregador proceder à revista íntima em seus empregados.

§ 1º - Considera-se revista íntima o procedimento em que importe em vistoria do corpo dos empregados, com ou sem apalpação e contato físico, e independente da exigência de despir-se.

§ 2º - Quando da ocorrência de revista visual de pertences, a mesma deve ser indiscriminada, respeitando-se a intimidade dos empregados e a separação dos funcionários por gênero.”

JUSTIFICAÇÃO

Delimitar o conceito de revista íntima, vedando a sua prática, mas chancelando a realização de revista visual de pertences com observância de critérios específicos de garantia da intimidade do empregado e da discricionariedade da revista.

Sala da Comissão, de de 2017.

Deputado JOÃO GUALBERTO

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº 401/17

Dê-se ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a seguinte redação:

“Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, 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\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Parágrafo único. O valor final da multa aplicada a que se refere o caput será de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa, empresa de pequeno porte e empregador doméstico. (NR)

“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\$ 500,00 (quinhentos reais) por empregado prejudicado, respeitada e realização de dupla visita para aplicação da penalidade. (NR)”

“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 As horas suplementares à jornada de trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de cinquenta por cento sobre o salário-hora normal.

§ 4º 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 para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo disposto no art. 130-A. (NR)”

“Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, salvo comprovação de que as peculiaridades ou os locais das atividades desenvolvidas proíbam o trabalho de adolescentes ou de pessoas sem habilitação exigida por lei.

.....(NR)”

“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, publicado pela empresa, 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, não permitida a reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até seis meses após o final do mandato.

§ 1º Para fins de definição do critério da possibilidade de escolha de representantes, será considerado o número de empregados por estabelecimento e não o número de empregados total da empresa.

§ 2º Se uma empresa possuir estabelecimentos com número variáveis de empregados, somente naqueles com mais de duzentos empregados será permitida a escolha de representantes.”

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

I - parcelamento de período de férias anuais;

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

III - horas in itinere;

IV - intervalo intrajornada;

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

VI – acordo de compensação de horas;

VII - trabalho remoto;

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

IX - registro de jornada de trabalho.

§ 1º No exame da convenção ou acordo coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente 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 saúde, higiene e segurança do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.

§ 3º É permitida a flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição Federal.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.”

“Art. 634

§ 1º

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo. (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.

§ 1º Os prazos que se vencerem em sábado, domingo ou dia feriado terminarão no primeiro dia útil seguinte.

§ 2º Os prazos podem ser prorrogados nas seguintes hipóteses:

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

II - por motivo de força maior, devidamente comprovada. (NR)”

“Art. 883.....

Parágrafo único. No caso de realização de penhora online, o bloqueio de saldos bancários deve se limitar ao valor exato do principal e dos acessórios. (NR)”

“Art. 899. Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito devolutivo e suspensivo.

§ 1º Sendo a condenação de valor até 2 (duas) vezes o salário mínimo, nos dissídios individuais, só será admitido o recurso inclusive o extraordinário, mediante prévio depósito da respectiva importância.

§ 1º-A. Transitada em julgado a decisão recorrida, ordenar-se-á o levantamento imediato da importância de depósito, em favor da parte vencedora, por simples despacho do juiz.

§ 2º Tratando-se de condenação de valor indeterminado, o depósito corresponderá ao que for arbitrado, para efeito de custas, pela Vara do Trabalho ou Juízo de Direito, até o limite de 2 (duas) vezes o salário mínimo.

.....
§ 6º Quando o valor da condenação, ou o arbitrado para fins de custas, exceder o limite de 2 (duas) vezes o salário mínimo, o depósito para fins de recursos será limitado a este valor.

..... (NR)”

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

“Art. 2º. Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços.

§ 1º Configura-se como acréscimo extraordinário de serviços, entre outros, aquele motivado por alteração sazonal na demanda por produtos e serviços.

§ 2º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo do afastamento do trabalhador permanente da empresa tomadora de serviço ou cliente, limitado à data em que venha a ocorrer a concessão da aposentadoria por invalidez de que trata o art. 475 Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (NR)”

“Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado poderá ter duração de até cento e vinte dias.

§ 1º O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma vez, desde que a prorrogação seja efetuada no mesmo contrato e não exceda o período inicialmente estipulado.

§ 2º Encerrado o contrato de trabalho temporário, é vedada à empresa tomadora de serviços ou cliente a celebração de novo contrato de trabalho temporário com o mesmo trabalhador, seja de maneira direta, seja por meio de empresa de trabalho temporário, pelo período de cento e vinte dias ou pelo prazo estipulado no contrato, se inferior a cento e vinte dias.

§ 3º Na hipótese de o prazo do contrato temporário estipulado no caput ser ultrapassado, o período excedente do contrato passará a vigorar sem determinação de prazo. (NR)”

“Art. 11. O contrato de trabalho temporário deverá obrigatoriamente ser escrito e devidamente registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, nos termos do art. 41 da CLT.

§ 1º Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva que proíba a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

§ 2º A ausência de contrato escrito consiste em irregularidade administrativa, passível de multa de até vinte por cento do valor previsto para o contrato, cuja base de cálculo será exclusivamente o valor do salário básico contratado. (NR)”

“Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os mesmos direitos previstos na CLT relativos aos contratados por prazo determinado.

§ 1º É garantida ao trabalhador temporário a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculada à base horária.

§ 2º A empresa tomadora ou cliente fica obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição. (NR)”

“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), recolhimentos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e Negativa de Débitos junto à Receita Federal do Brasil, sob pena de retenção dos valores devidos no contrato com a empresa de mão de obra temporária. (NR)”

“Art. 18-A. Aplicam-se 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.”

“Art. 18-B. O disposto nesta Lei não se aplica aos empregados domésticos.”

“Art. 19. Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e os seus trabalhadores e entre estes e os seus contratantes, quando da contratação direta do trabalho temporário pelo empregador. (NR)”

“Art. 3º O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada, salvo comprovação da inexistência de trabalhadores aptos ao preenchimento das vagas, a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

.....(NR)”

“Art. 4º Ficam revogados os seguintes dispositivos:

I – da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

- a) o § 4º do art. 59;*
- b) o § 2º do art. 134;*
- c) o § 3º do art. 143;*
- d) o art. 384;*
- e) o art. 386;*
- f) o parágrafo único do art. 634; e*
- g) o parágrafo único do art. 775; e*

II - da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974:

- a) o parágrafo único do art. 11; e*
- b) as alíneas “a” a “h” do caput do art. 12.*

III – o art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

A presente emenda é fruto de um intenso trabalho da Fecomércio – SC, com seus sindicatos filiados, e o empresariado do setor a respeito das necessárias mudanças na legislação trabalhista.

Entendemos que é urgente superarmos o estágio de recessão econômica atual que vem prejudicando empresários e trabalhadores, reduzindo a margem de lucro das empresas, elevando a taxa de desemprego e deteriorando a qualidade do emprego no Brasil.

Há tempos que as vendas do comércio estão em desaceleração em virtude da exaustão do mercado interno brasileiro, que já não apresenta o mesmo dinamismo de outrora.

Esse é o quadro de nossa economia: queda na renda das famílias, inflação, redução no número de vagas formais de emprego em contraposição ao aumento da população economicamente ativa, redução dos incentivos econômicos dados pelo governo em virtude do ajuste econômico para reequilíbrio das contas públicas etc.

E, na raiz da exaustão do mercado interno se encontra o processo de elevação dos custos das empresas, que é o resultado também dos custos trabalhistas elevados sem a contrapartida de aumento da produtividade. E este é o ponto central para compreendermos onde se insere a necessidade da reforma trabalhista que ora debatemos.

Esse descompasso é melhor visualizado quando se observa que, a cada trimestre, a balança entre os custos para as empresas e a produtividade pende para a primeira. A única saída, portanto, para se evitar esse diagnóstico negativo, sem prejudicar os ganhos salariais, é garantir aumento de produtividade semelhantes aos níveis de elevação dos custos trabalhistas.

Para tanto é fundamental que, após a política anticíclica do consumo, que se exauriu em 2012, iniciemos uma política de investimentos maciços em educação e inovação, principalmente em melhorias infraestruturais, o que exige reformas profundas na maneira como a política econômica é conduzida no país. Este é o novo Brasil que queremos e precisamos. É dessa forma que o descompasso entre o salário e a produtividade será corrigido, preservando a renda

da população, tão achacada pelo cenário atual, e migrando para o aumento da produtividade – variável definidora dos destinos das economias nacionais modernas.

O novo ciclo virtuoso na economia que defendemos passa, portanto, invariavelmente, pela adoção de medidas de incentivos à produtividade, capazes de recompor a margem de lucro das empresas o que exige estímulos à educação e a medidas que alavanquem os investimentos – principalmente redução das taxas de juros e dos elevadíssimos custos da iniciativa privada – relegados a um papel coadjuvante nos anos de expansão do consumo.

É nessa conjuntura atual que devemos inserir a Reforma Trabalhista, avaliada nesta Comissão especial, que, temos certeza, irá aperfeiçoar as relações de trabalho.

Nossa emenda contribuirá, a nosso ver, para a melhoria da legislação trabalhista cuja renovação é de fundamental importância para os empresários do comércio de bens, serviços e turismo, bem como para toda a sociedade.

Para tanto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para a sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado CELSO MALDANER

EMENDA MODIFICATIVA Nº 402/17

Dê-se ao §5º do artigo 58-A, da CLT, alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei 6787/2016, a seguinte redação:

“Art. 58-A.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas por meio de acordo individual entre empregado e empregador na forma prevista no artigo 59, §2º do Decreto 5.452 de 1º de maio de 1943.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A proposta cria a possibilidade de compensação de horas extras no trabalho em regime de tempo parcial, permitindo que seja feita na semana seguinte à de sua execução, ou seja, se prestadas horas extras na quinta, na semana seguinte, a partir de segunda-feira, deve-se compensá-las, caso contrário deverão ser pagas na quitação da folha de pagamentos do mês subsequente.

Deixar expresso na lei a possibilidade de compensação de jornada para trabalho em tempo parcial é medida que traz segurança jurídica. Contudo, são necessárias mudanças no dispositivo, pois ter que se fazer a compensação de jornada na semana seguinte é um período muito curto, uma vez que o dinamismo e a variabilidade das demandas podem fazer com que sejam necessárias as horas extras por mais de uma semana seguida. Pela natureza do trabalho de tempo parcial, a compensação deve ser realizada assim que a demanda permitir.

Dessa forma, sugere-se o elastecimento desse prazo de compensação de jornadas, sugerindo-se, desde já, a adoção da já consagrada regra de compensação anual, prevista no artigo 59, §2º, da CLT.

Ainda, para deixar claro qual a forma direta de pactuação dessa compensação de jornada e conferir maior segurança jurídica melhor que se deixe expresso que será por acordo individual entre empregado e empregador.

Brasília, 20 de março de 2017

Celso Maldaner

Deputado Federal – PMDB/SC

EMENDA MODIFICATIVA Nº 403/17

Dê-se ao art. 523-A, do Decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943, acrescido pelo art. 1º do Projeto de Lei 6787/2016, a seguinte redação:

“Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos empregados, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados por empresa com mais de 200 (duzentos) empregados, conforme o art. 11 da Constituição Federal;

II - a eleição será convocada pelo empregador 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

III - o mandato terá duração de um ano, 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 empregados tem como finalidade exclusiva:

I – promover o entendimento direto dos empregados com os empregadores;

II - contribuir para a melhoria do ambiente de trabalho

III - apresentar sugestões para o aprimoramento das relações de trabalho no âmbito da empresa.

§ 2º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão conter cláusulas para ampliar o número de representantes dos empregados previsto no caput até o limite de dois por empresa.”(NR)

Justificação

A representação de trabalhadores no local de trabalho já é uma liberdade garantida constitucionalmente (artigo 11, Constituição Federal), sendo, portanto, autoaplicável. Ainda que assim não fosse, todo o procedimento poderia ser previsto por negociação coletiva.

A alteração proposta por esta emenda trata apenas de compatibilizar o teor do caput do artigo com a redação já consagrada na própria Constituição Federal, art. 11, para a eleição de representantes dos empregados nas empresas com mais de 200

empregados. A redação original não deixa isso claro e ainda gera o risco de que se interprete que empresas (somados todos os estabelecimentos) com mais de 200 empregados (conforme Constituição) teriam que ter, em cada estabelecimento (independentemente do número de empregados nesse estabelecimento) ao menos um representante.

O inciso II do projeto original vincula equivocadamente o processo eleitoral e do representante dos empregados ao sindicato, pois, mesmo que estipule que a eleição será “independentemente de filiação sindical”, o fato de documentos terem que ser arquivados no sindicato pode levar à interpretação de que o processo eleitoral, a começar pelo edital, será iniciado, e controlado, pelo sindicato. É necessário, portanto, ajustar a redação, vinculando-se a iniciativa da eleição à empresa, de forma semelhante ao que ocorre na CIPA (NR5).

Quanto à duração do mandato, a proposta original tinha contornos similares aos do diretor sindical, embora o ideal, nesse caso, seja afastar essa vinculação (principalmente pelo fato de a representação na empresa ser independente do sindicato) e estabelecer mandato com duração anual, sendo permitida uma recondução, de forma semelhante à regulamentação da CIPA.

Além disso, deve-se retirar os termos “prerrogativas” e “competências” que davam interpretação aberta ao dispositivo, sem deixar claro os limites de competências para os representantes eleitos. Por último, busca enfatizar a opção do constituinte de especificar a atuação do representante dos trabalhadores com foco no “entendimento direto com os empregadores”, reforçando o seu papel na melhoria do ambiente de trabalho, sem participar de mesa de negociação (onde pode gerar atritos quanto à última palavra da negociação) ou sem dar-lhe a prerrogativa de se inserir em discussão de verbas rescisórias.

Por fim, por força do artigo 7º, XXVI, da Constituição, essa é uma matéria que já poderia ser definida por negociação coletiva, cabendo às empresas e aos sindicatos assim definirem na mesa de negociação. Assim, além de ser desnecessária, o número de 5 representantes é elevado, sendo suficiente a adoção de 2 representantes por empresa, conforme se sugere na emenda.

Brasília, 20 de março de 2017

Celso Maldaner

Deputado Federal – PMDB/SC

EMENDA MODIFICATIVA Nº 404/17

Dê-se ao caput do artigo 58-A, da CLT, alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei 6787/2016, a seguinte redação:

“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, sendo admitida a prestação de até seis horas suplementares semanais.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

As alterações propostas pelo projeto no trabalho em regime de tempo parcial foram positivas, flexibilizando o instituto e facilitando sua utilização. Espera-se que tais mudanças auxiliem na contratação de jovens, idosos e estudantes nesse regime de trabalho, que se torna mais maleável, ao contrário do rígido regime de tempo parcial atualmente vigente. Além da expectativa, tais inovações contribuirão para o aumento da produtividade das empresas, de trabalhadores e da economia como um todo, pois possibilitarão a redução de tempo ocioso dos trabalhadores.

O PL 6787/2016 propõe a ampliação do número máximo de horas semanais de trabalho, bem como permite a prestação de horas extras. Atualmente, é de 25 o número máximo de horas semanais para esse regime de trabalho, proibida a prestação de horas extras, impossibilitando uma maleabilidade de trabalho tendo em vista demandas específicas e momentâneas que necessitem de alguma prorrogação de jornada.

Cabe destacar que tem havido entendimento de que a prestação de horas extras só seria admitida até que a jornada alcançasse 26 horas semanais. Ou seja, se contratadas 26 horas de trabalho regular, não seriam admissíveis horas extras. Assim, em caso de 24 horas regulares, só seriam permitidos o máximo de 2 horas extras; e apenas no caso de jornada regular de 20 horas é que seria possível a prestação de até 6 horas extras.

Para que o intuito do projeto seja cumprido, qual seja, de permitir o ajuste do contrato de acordo com a demanda e necessidades da empresa, faz-se necessário que se deixe claro que é admitida a prestação de até seis horas suplementares, ainda no contrato de 26 horas. A atual redação do projeto gera dúvida e insegurança jurídica.

Brasília, 20 de março de 2017

Celso Maldaner

Deputado Federal – PMDB/SC

EMENDA MODIFICATIVA Nº 405/17

(Da Deputada Gorete Pereira)

Dê-se nova redação ao art. 611-A, acrescentado ao Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo art. 1º do PL 6787/16, para alterar o caput, suprimir os incisos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII e XIII, acrescentar os §§ 5º, 6º, 7º e 8º e dar nova redação aos §§1º, 2º, 3º e 4º, na forma que se segue:

“Art. 611-A. A convenção e o acordo coletivo de trabalho têm força de lei, prevalecendo sobre esta durante o período de vigência do instrumento coletivo, desde que não contrariem o conteúdo mínimo dos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal e as normas regulamentares de segurança e saúde do trabalho.

§ 1º - O instrumento coletivo somente poderá ser anulado se comprovado vício de consentimento pela parte que assim alegar.

§ 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, salvo quando forem necessárias adequações setoriais em razão das peculiaridades de cada atividade econômica ressalvada a manutenção da segurança e saúde dos trabalhadores, e de legislação que disponha sobre direito de terceiro.

§ 3º - Para a negociação das normas relativas à remuneração e jornada, o instrumento coletivo de trabalho firmado poderá explicitar a vantagem ou as vantagens compensatórias concedidas em relação a cada cláusula que disponha sobre os temas mencionados.

§4º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em Convenção ou em Acordo Coletivo de Trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um ato ilícito.

§5º - Em caso de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, deverá ser anulada igualmente e na mesma oportunidade a cláusula ou cláusulas que estabelecem as vantagens compensatórias, e tendo expressão econômica, com repetição do indébito nos mesmos autos.

§6º - O disposto no parágrafo anterior também se aplica a reclamações trabalhistas e outras ações que direta ou indiretamente visem a afastar a aplicação de cláusula coletiva em relação a um ou mais contratos de trabalho.

§7º Nenhuma convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá ser anulado pelo Poder Judiciário se não participarem da ação judicial as respectivas entidades sindicais subscritoras desses instrumentos.

§8º - As condições de trabalho estabelecidas em convenção ou em acordo coletivo vigorarão apenas pelo prazo estabelecido no instrumento coletivo e não integrarão de forma definitiva os contratos de trabalho, salvo disposto em sentido contrário no instrumento coletivo.” (NR)

Justificação

A negociação coletiva não deve ser limitada, uma vez que está amparada pela autonomia da vontade coletiva garantida pela Constituição. No entanto, a proposta, com o rol taxativo do que se pode negociar, vai de encontro aos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos. O dispositivo deve prever amplamente que as convenções e acordos coletivos têm força de lei. Inclusive, a esse respeito, o STF, no Recurso Extraordinário 590415, Relator Ministro Luís Roberto Barroso, decidiu, com repercussão geral reconhecida, isto é, para todos os casos, que a negociação coletiva tem força de lei se não violar a Constituição Federal ou normas de segurança e saúde no trabalho.

Nesse julgamento, o STF, ao tratar da autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, previstos na Constituição Federal (art. 7º, XXVI), também dispôs sobre o princípio da liberdade de negociação para o exame da convenção ou acordo coletivo, de forma que a lei não pode dispor sobre as condições em que esta pode ser realizada, o período de validade e a supressão ou não de direitos, que não aqueles que garantam o padrão civilizatório mínimo. Assim, preserva-se o núcleo essencial do direito, como ocorre na teoria da ponderação entre princípios constitucionais. Mantendo-se o núcleo essencial, permite-se que este possa ser mitigado, parcelado, reduzido ou suspenso por determinado período.

Os processos de negociação como um todo, mas especialmente os de negociação coletiva, são movidos pela busca de equilíbrio de todos os interesses envolvidos, balanceando-se o conjunto de todos os aspectos envolvidos na relação, inclusive de alguns não expressamente escritos no instrumento.

Em relação ao §5º, os aperfeiçoamentos sugeridos trazem mais segurança jurídica aos acordos e convenções coletivas, protegendo as empresas, os sindicatos e os trabalhadores ao definir que uma cláusula coletiva anulada em ação anulatória gerará também a anulação da cláusula compensatória, com a repetição do indébito em relação ao que já foi pago. A anulação da vantagem compensatória se dará na mesma oportunidade, para que se evite a necessidade de ajuizamento de nova ação, por exemplo. Esse ajuste evita a quebra do balanceamento buscado na proposta e confere maior segurança jurídica ao artigo.

Finalmente, quanto à inclusão do novo § 6º, deve-se observar que a ultratividade das negociações coletivas, isto é, a manutenção de exigência de suas cláusulas após o vencimento do instrumento coletivo (que tem prazo máximo de dois anos – art. 614, §3º, da CLT), foi incluída no mundo trabalhista brasileiro pelo TST, a partir da alteração da Súmula n. 277, em 2012. Contudo, recentemente, por medida liminar, o Ministro Gilmar Mendes, do STF, suspendeu sua aplicação (ADPF 323). É importante, porém, que a própria legislação afaste dúvidas sobre sua existência, ao mesmo tempo em que permita, se as partes assim dispuserem, sua aplicação, pelo que se sugere a regra da preservação da validade dos instrumentos coletivos pelo período firmado, salvo disposição contrária das próprias partes.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA MODIFICATIVA Nº 406/17

(Da Deputada Gorete Pereira)

“Dê-se nova redação Art. 1º do PL 6787/16 para modificar o § 4º do art. 193 do Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na forma que se segue:

Art. 193 -

§ 1º -

§ 2º -

§ 3º -

§ 4º- São também consideradas perigosas as atividades em motocicleta dos profissionais em transporte de passageiros e dos profissionais em entrega e transporte remunerado de mercadorias, nos termos da Lei.

Justificação

A Lei nº 12.009/09 exige a adequação do § 4º do art. 193 da CLT, bem como a delimitação do campo de incidência do pagamento de adicional de periculosidade às atividades profissionais desempenhadas com a utilização de motocicletas, nos termos da legislação vigente.

A nova redação sugerida ao § 4º do art. 193 possibilita, de forma clara, futura regulamentação no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego. Não é toda atividade exercida com o emprego de motocicleta que deve ser considerada atividade perigosa, de sorte que, imprescindível a delimitação de alguns parâmetros mínimos na legislação, sem prejuízo de uma posterior regulamentação.

Dessa forma, evita-se o custo excessivo com o pagamento do adicional de periculosidade na sua totalidade para as funções que não expõem o trabalhador a risco permanente, sem repasses de custos ao consumidor, com consequente perda de competitividade dos produtos e serviços dos setores produtivos que se utilizam do trabalhador em motocicleta para persecução de seus objetivos.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 407/17

Inclua-se no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a alteração do seguinte dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto - Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 611-A

.....

XIV – o afastamento disposto no Art. 394-A. da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. ” (NR)

JUSTIFICATIVA

Não restam dúvidas que a Reforma Trabalhista é necessária e urgente, uma vez que para possibilitar a abertura de novos postos de trabalho há uma necessidade de adequar a legislação brasileira às demandas do mercado de trabalho.

A legislação defasada atravanca o país e acaba por obrigar o trabalhador à informalidade. A proposta de o negociado sobrepor ao legislado vem ao encontro das necessidades postas pelo empregador e empregado. Atualmente, observa-se a negociação coletiva de trabalho ser estimulada e sobrepor-se ao legislado, uma vez que tanto empregado quanto empregador vê no instituto um procedimento legítimo e democrático de pacificação social, que dá origem a normas jurídicas autônomas, produzidas pelos próprios interessados. A proposta de Reforma Trabalhista vem, portanto, buscar melhorias das condições sociais, com o aperfeiçoamento das relações de trabalho e adaptação do sistema jurídico às necessidades dos tempos contemporâneos.

A Lei 13.287, de 11 de maio de 2016, incluiu à Consolidação das Leis do Trabalho, no capítulo que regulamenta a Proteção do Trabalho da Mulher, o artigo 394-A, que determina que a empregada gestante ou lactante será afastada de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres enquanto durar a gestação e a lactação, devendo exercer suas atividades em local salubre.

A saúde tem forte presença feminina na força de trabalho. Na enfermagem, em especial, a presença feminina é amplamente majoritária, o que significa que, usualmente, de 60% a 80% dos colaboradores de um hospital são mulheres. Ocorre que a maioria das atividades

exercidas em um hospital - especialmente aquelas relacionadas à assistência - são consideradas insalubres. Os hospitais reportam que pelo menos 5% da força de trabalho total seria afetada pela Lei, impondo pesados custos e dificuldade de realocação de profissionais, já que cerca de 80% do corpo de funcionários do hospital são usualmente relacionados à assistência.

Evidentemente, há medidas importantes a serem tomadas para proteger as gestantes e os nascituros - e os hospitais já as tomam. Mulheres nesta condição são afastadas do trabalho relacionado radiações ionizantes, bem como do contato com pacientes em unidades de isolamento.

Um hospital, entretanto, não é, em sua maior parte, um lugar insalubre para as mulheres grávidas ou lactantes. Se assim fosse, não seria um lugar indicado para realizar exames do pré-natal ou o próprio parto. As restrições anteriores são suficientes para prevenir a esmagadora maioria dos riscos ao feto ou à criança. De fato, nem mesmo as funcionárias, de forma geral, desejam ser afastadas de suas funções assistenciais, que é a sua vocação e profissão - e lhes confere um substancial adicional de insalubridade.

A Lei, ao definir o afastamento obrigatório também durante a lactação, entretanto, expõe a funcionária a um grande risco empregatício. Ao não poder ser utilizada na atividade assistencial - e não gozar mais da estabilidade conferida pela licença maternidade - a funcionária corre risco de ser demitida para dar espaço a alguém habilitado a trabalhar na assistência.

Tendo em vista que a lei afastou, obrigatoriamente, toda e qualquer funcionária lactante e gestante de suas funções assistenciais independente de uma análise quanto ao risco apresentado e a real necessidade de afastamento, urge a necessidade de incluir o afastamento disposto no art. 394-A, da Consolidação da Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, dentre os pontos específicos que a lei pretende estabelecer a prevalência de acordo coletivo sobre legislação trabalhista.

Por todo exposto, solicito aos nobres pares apoio à emenda em epígrafe.

Sala das Comissões, 21 de março de 2017.

DARCISIO PERONDI
DEPUTADO FEDERAL

EMENDA ADITIVA Nº 408/17

Acrescente-se ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, o seguinte dispositivo:

Art. 60 - as atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da

Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, quaisquer prorrogações só poderão ser realizadas:

a) mediante negociação prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou

b) mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho do MTb.

§ 1º Considera-se atividade insalubre para efeito deste artigo, aquela que for realizada em ambientes cujas medidas de proteção técnicas, administrativas, coletivas ou individuais não forem capazes de neutralizar sua ação agressiva;

§ 2º Fica dispensada a necessidade de autorização para prorrogação de jornada em ambiente insalubre para as hipóteses de mera compensação da jornada semanal em razão da dispensa de trabalho aos sábados.

§ 3º Fica dispensa a necessidade de autorização previa de que trata o Caput do presente, sempre que a jornada efetivamente laborada no setor não ultrapasse a jornada contratual legal"

JUSTIFICAÇÃO

Apesar de haver previsão legal de autorização para a realização de prorrogações de jornada de trabalho em atividades insalubres, na prática, as empresas têm se deparado com grandes dificuldades, tais como; demora excessiva nas autorizações, quando ocorrem, sem contar os constantes indeferimentos desprovidos de critérios técnicos, além da expedição de autos de infração mediante o simples pedido de autorização.

A não regulamentação ou a demora na obtenção de tais autorizações junto ao órgão regional do Ministério do Trabalho tem gerado aumento do custo de produção, baixa competitividade e elevação do passivo trabalhista.

No atual cenário, diferente do encontrado a época (1945), existe no mercado, inúmeras alternativas de medidas protetoras e atenuadas das condições de insalubridade que permitem ao trabalhador atuar, sem se expor a riscos adicionais à sua saúde ou integridade física.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC)

EMENDA SUPRESSIVA Nº 409/17

Suprime o §2º do artigo 47 constante do artigo 1º do PL nº 6.787/2016 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.

Suprima-se o §2º do artigo 47 do Anexo ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, constante do artigo 1º do Projeto de Lei 6.787, de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

Pretende-se a supressão do §2º do artigo 47, para que se possa permitir a dupla visita antes da aplicação de multa por empregado não registrado.

O critério da dupla visita materializa uma das finalidades institucionais da fiscalização do trabalho, qual seja, a orientação dos empregadores no cumprimento das normas trabalhistas, especialmente as normas de segurança e saúde do trabalho. A dupla visita é importante para inspecionar o local de trabalho e instruir o empregador sobre o que este deve fazer e, também, em um segundo momento verificar se o empregador seguiu as instruções e, se for o caso, lavrar autos de infração para tantas quantas forem as irregularidades não sanadas.

Cabe ressaltar que, o descumprimento da legislação, por vezes, não decorre da má-fé do empregador, e sim da incapacidade de interpretar a legislação trabalhista. É importante lembrar que a fiscalização pedagógica sempre foi uma reinvidicação dos empregadores.

A observância da dupla visita, com caráter mais educativo do que punitivo, teria o condão de evitar autos de infração e gastos da administração pública com processos administrativos e judiciais.

O Ministério do Trabalho disponibilizou, no sítio eletrônico, os resultados da fiscalização, no período de janeiro a dezembro de 2015:

UF	EMPRESAS FISCALIZADAS	TRABALHADORES REGISTRADOS SOB AÇÃO FISCAL				RECOLHIMENTO DO FGTS(**)			CRIANÇAS/ADOLESCENTES ENCONTRADOS EM SITUAÇÃO DE TRABALHO E AFASTADOS PELA FISCALIZAÇÃO (***)	TRABALHADORES ALCANÇADOS	EMPRESAS AUTUADAS	AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	TREF % (****)
		Genral (*)	Rural	Pessoas com Deficiência	Aprendizes	Notificações Lavradas	Valor Notificado (R\$)	Valor Recolhido Sob Ação Fiscal (R\$)					
AC	1.496	1.261	64	92	582	161	10.636.270,00	1.345.303,00	57	65.171	718	1.955	50,40
AL	5.303	3.037	110	429	1.591	451	66.791.798,00	2.244.613,00	144	458.812	1.789	3.144	41,27
AM	5.419	4.875	61	1.716	2.068	360	26.073.375,00	4.881.393,00	347	1.011.992	2.035	4.683	50,93
AP	1.130	1.155	2	80	741	284	12.828.269,00	2.398.586,00	166	72.468	565	1.474	36,58
BA	10.311	10.928	641	1.125	6.288	1.191	67.431.934,00	7.155.143,00	316	968.584	4.374	11.617	54,13
CE	10.955	11.645	283	1.704	8.020	259	27.446.973,00	1.316.306,00	111	967.870	2.849	5.203	51,67
DF	7.446	6.218	9	2.060	2.073	970	28.156.986,00	10.092.775,00	313	1.034.664	3.059	5.847	41,86
ES	8.296	8.879	262	966	6.607	401	30.593.952,00	5.609.474,00	24	720.382	2.090	4.117	74,71
GO	5.558	2.880	41	510	1.652	264	46.523.640,00	7.482.087,00	198	717.603	2.300	5.104	36,91
MA	4.325	4.441	95	716	2.426	503	19.364.344,00	5.457.857,00	35	385.544	1.844	3.167	58,27
MG	28.630	40.595	1.802	6.369	27.991	2.351	138.570.418,00	17.611.247,00	972	3.843.387	9.670	22.232	60,85
MS	4.072	3.212	92	113	2.295	279	20.624.335,00	3.181.446,00	504	226.902	1.048	2.002	72,74
MT	6.798	5.031	386	513	2.793	335	35.105.708,00	3.261.423,00	155	519.708	2.896	5.400	60,39
PA	8.143	8.141	253	1.307	4.365	605	99.090.919,00	12.642.289,00	152	1.027.988	2.441	5.987	58,53
PB	3.174	4.627	27	526	3.086	114	10.242.279,00	10.730.789,00	42	388.140	749	1.814	77,99
PE	6.940	6.277	240	1.325	3.030	662	81.855.737,00	5.017.586,00	441	1.088.253	3.085	6.734	44,70
PI	5.614	6.099	52	166	1.340	143	15.881.655,00	9.280.712,00	6	227.126	1.533	2.725	69,19
PR	13.168	8.606	191	735	6.039	1.808	126.699.890,00	8.884.725,00	709	1.636.071	4.611	11.785	50,95
RJ	28.447	24.471	108	2.415	20.085	1.800	313.044.495,00	27.777.681,00	1028	3.467.559	9.147	18.940	25,98
RN	7.421	3.836	125	503	2.176	675	31.392.566,00	5.432.380,00	91	519.445	2.373	4.834	58,78
RO	4.162	3.123	27	486	1.882	181	8.285.545,00	2.199.453,00	39	256.586	1.282	2.887	53,03
RR	1.040	1.093	30	92	488	66	6.093.555,00	1.632.726,00	111	56.147	480	1.233	60,32
RS	10.933	22.526	523	5.649	14.253	1.359	147.973.258,00	10.096.836,00	567	2.048.326	6.308	13.340	68,09
SC	7.022	5.592	122	1.134	3.833	810	121.006.117,00	9.936.934,00	502	1.352.602	2.749	5.216	53,98
SE	3.737	2.380	42	269	1.547	376	24.597.282,00	5.448.372,00	78	436.914	1.479	3.890	58,29
SP	30.482	43.191	284	10.940	26.415	2.950	495.405.114,00	25.836.247,00	57	10.002.145	13.125	28.626	58,75
TO	1.605	857	79	81	325	179	7.416.395,00	1.924.470,00	35	128.453	649	1.378	42,78
TOTAL	240.640	244.976	6.050	42.021	155.811	19.537	2.020.011.809,00	217.808.833,00	7.200	33.628.943	85.168	185.334	54,71

(*) Inclui os números das três colunas seguintes.

(**) Centavos desconsiderados.

(***) Para dados detalhados, a partir de 2005, consultar o Sistema de Informações sobre o Trabalho Infantil - SITI, no endereço eletrônico: <http://siti.mte.gov.br>. As crianças/adolescentes afastados não encaminhados para o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome - MDSC, e fim de inscrição em programa de transferência de renda.

(****) O total desta coluna refere-se à TREF nacional e não à soma ou média de todos os Estados.

TREF - Taxa de Regularização em Estabelecimentos Fiscalizados = Relação percentual entre nº de itens de legislação trabalhista irregularizada regularizados na ação fiscal / nº de itens de legislação trabalhista encontrados em situação irregular.

A TREF é o indicador do Programa Trabalho Legal (PTL 2003-2005) e Rede de Proteção ao Trabalho (PPA 2004-2007, 2008-2011 e 2012-2015).

Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFI/SIT/ITE e Relatórios específicos de fiscalização para erradicação do trabalho infantil e para erradicação do trabalho escravo.

Nesse quadro é possível verificar o número de autos de infração lavrados, o que comprova a necessidade da dupla visita e a diminuição das empresas autuadas, visando a educação dos empregadores.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado Valdir Colatto (PSDB/SC)

EMENDA MODIFICATIVA Nº 410/17

Modifica o parágrafo único do artigo 19 constante do artigo 2º do PL nº 6.787/2016 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.

Dê-se ao parágrafo único do artigo 19 da Lei nº 6.019/1974, constante do artigo 2º do Projeto de Lei nº 6787/2016, a seguinte redação:

“Art.

19.....

.....
Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias, exceto se comprovar que fiscalizou mensalmente o cumprimento das referidas obrigações, mediante exigência de comprovantes de pagamento da contratada, caso em que não poderá ser responsabilizada.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

É certo que a contratação de empregados através de empresas terceirizadas não exime a responsabilidade das empresas tomadoras de serviços, sobretudo no que implica o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Na hipótese de inadimplemento dessas obrigações, a responsabilidade subsidiária recai tanto para as empresas da iniciativa privada quanto à própria Administração Pública Direta e Indireta, podendo-se imputar culpa às estas tomadoras de serviços que se sub-rogam no dever de arcarem com o pagamento dos encargos sociais dos trabalhadores.

Se por um lado, são mais de 12 milhões de trabalhadores terceirizados no Brasil, de outro, há uma insegurança jurídica latente em razão da ausência de uma lei regulamentadora do trabalho terceirizado, pois mesmo diante de um entendimento sedimentado existente no âmbito judicial trabalhista a respeito da responsabilidade subsidiária, ainda há relutância e

até óbice por parte da administração pública na contratação de trabalhadores terceirizados.

Por tais razões, é essencial o acréscimo proposto ao texto do parágrafo único do art. 19 da Lei 6.019/1974 que passa a integrar o artigo 2º. do projeto de lei 6787/2016, tendo em vista que neste momento de crise pelo qual passa o país, o trabalho terceirizado é uma das opções de garantia e preservação de direitos mínimos ao trabalhador, viável, desde que as tomadoras de serviços possam se valer de medidas de fiscalização para monitorar o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias por parte das empresas terceirizadas, podendo até se eximirem de responsabilidade por tais encargos o que refletirá positivamente num aumento das contratações de trabalhadores terceirizados.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC)

EMENDA MODIFICATIVA Nº 411/17

Modifica o §5º do artigo 58-A constante do artigo 1º do PL nº 6.787/2016 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.

Dê-se ao §5º do artigo 58-A do Anexo ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, constante do artigo 1º do Projeto de Lei 6.787, de 2016, a seguinte redação:

“Art. 58-A.....
.....
...”

§5º – As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até o mês imediatamente posterior ao da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

.....

.....

”(NR)

JUSTIFICAÇÃO

O sistema de compensação imediatamente na semana subsequente é exíguo, o que dificulta a prática compensatória.

Assim, ao alterar o prazo para compensação constante do §5º no artigo 58-A pretende-se torna-lo executável, para o setor de recursos humanos dos empregadores.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC)

EMENDA MODIFICATIVA Nº 412/17

Modifica o inciso V do artigo 611-A constante do artigo 1º do PL nº 6.787/2016 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.

Dê-se ao inciso V do artigo 611-A do Anexo ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, constante do artigo 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a seguinte redação:

“Art. 611-
A.....
.....
..
V – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos, que caso não observado pelo empregado, ficará o empregador desobrigado a remunerar a diferença do período computado.
.....
.....
”(NR)

JUSTIFICAÇÃO

O intervalo intrajornada para refeição e descanso é direito inviolável garantido ao trabalhador.

A redução do intervalo intrajornada de no mínimo 1 (uma) hora para no mínimo 30 (trinta) minutos, implica em redução de um direito trabalhista, podendo gerar reflexos tanto para o empregado quanto para o empregador.

Ora, o intuito da proposta deve ser o de possibilitar ao trabalhador o gozo de um intervalo menor intrajornada, como também assegurar o seu bem-estar e preservar sua saúde, alimentação e higiene.

Assim, o trabalhador deve ter ciência de que se usufruir de intervalo menor a que 30 minutos intrajornada, não será indenizado.

Portanto, o acréscimo ao artigo 611-A do Projeto de Lei 6787/2016 se faz necessário na medida em que, para evitar problemas de saúde ocupacional do trabalhador, a empresa deve estar desobrigada de indenizá-lo da diferença computada entre o período mínimo e o intervalo intrajornada realizado, de modo a afastar reclamações desta natureza no âmbito da Justiça do Trabalho, evitando-se ainda um passivo trabalhista para a empresa e consequentemente mantendo a estabilidade de emprego aos trabalhadores.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC)

EMENDA SUPRESSIVA Nº 413/17

Suprime o art. 58-A constante do artigo 1º do PL nº 6.787/2016 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.

Suprima-se o artigo 58-A do Anexo ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, constante do artigo 1º do Projeto de Lei nº 6.787 de 2016.

JUSTIFICATIVA

O regime de trabalho parcial foi uma conquista obtida nos idos de 2001, quando foi alterado o texto da CLT para permitir a flexibilização da jornada de 8 horas semanais e 44 horas mensais, permitindo-se a contratação de determinados trabalhadores pelo novo regime.

Assim, o artigo 58-A da CLT proposto aumenta a jornada de trabalho parcial para 30 horas semanais ou 26 horas com possibilidade de realização pelo trabalhador de até 6 horas extraordinárias totalizando até 32 horas trabalhadas por este regime.

Essa proximidade entre a jornada convencional e a jornada parcial é temerária, podendo erroneamente ser interpretada pelas empresas como uma solução financeira para diminuição de encargos sociais, impactando na estabilidade dos trabalhadores contratados sob a jornada integral em contraponto aos novos trabalhadores regidos pela jornada parcial.

Denota-se, por tais argumentos, que o texto do artigo 58-A contido no PL 6787/2016 não pode ser aprovado, pois é incompatível com a realidade do país, significando um retrocesso dos direitos sociais trabalhistas ao suprimir direito adquirido e afrontar tangencialmente direitos constitucionalmente consagrados do trabalhador.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC)

EMENDA MODIFICATIVA Nº 414/17

Modifica o inciso X do artigo 611-A constante do artigo 1º do PL nº 6.787/2016 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.

Dê-se ao inciso X do artigo 611-A do Anexo ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, constante do artigo 1º do Projeto de Lei 6.787, de 2016, a seguinte redação:

Art.	611-
A.....	
.....	
...	
X – banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho, sem acréscimo.	
.....	
.....	
.....”(NR)	

JUSTIFICAÇÃO

Hoje o banco de horas é adotado pela grande maioria das empresas brasileiras. É uma alternativa para a manutenção e geração de postos de trabalho para todos os setores. O empregador e o empregado, respaldados em assembleias sindicais, pactuam a troca de horas laboradas além da jornada normal por folga proporcional futura.

A instituição do banco de horas buscou combater o desemprego e amenizar o impacto econômico, autorizando as empresas a conceder folga a seus empregados, após realizarem mais de 8 horas de trabalhos diários. Tal instituto amenizou os efeitos da crise econômica vivida pelo Brasil nos anos noventa, quando a Lei 9.601/98 foi sancionada.

Hoje o país passa por crise semelhante, dessa forma o Governo busca alternativas para a manutenção das vagas de emprego. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho o Brasil terá em 2017 13,6 milhões de desempregados.

A proporção 1x1 é satisfatória às partes pois a compensação, a folga do empregado, se faz em limiar suficiente ao seu descanso e recomposição, bem como não será demasiado ao planejamento do empregador na ausência temporária daquela mão-de-obra específica.

A majoração do banco de horas de 1x1 para 1x1,50 (a cada hora trabalhada, 1:30 compensada) afetará o equilíbrio econômico e operacional do setor econômico. Tal cálculo poderá inviabilizar alguns setores da economia, o que vai de encontro ao proposto pelo Governo Federal com a apresentação do Projeto de Lei 6.787/2016. Cabe ressaltar que, a manutenção do banco de horas em proporção de hora de trabalho e hora de descanso em 1x1 viabiliza a saúde e segurança do trabalho com o descanso deste empregado, bem como preserva o retorno de mão de obra qualificada e descansada ao processo produtivo.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC)

EMENDA MODIFICATIVA Nº 415/17

Modifica o caput do artigo 2º constante do artigo 2º do PL nº 6.787/2016 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.

Dê-se ao *caput* do artigo 2º da Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, constante do artigo 2º do Projeto de Lei nº 6787 de 2016, a seguinte redação:

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física por intermédio de empresa de trabalho temporário para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços.

.....
”
 (NR)

JUSTIFICAÇÃO

É essencial que no contrato temporário de trabalho esteja claramente definida a relação triangular envolvendo o trabalhador temporário, a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço, o que não se verifica no texto do dispositivo analisado.

Nesses moldes, só poderá haver prontamente configurada relação de emprego entre o trabalhador temporário e a empresa de trabalho temporário. Por sua vez, a empresa de trabalho temporário só poderá prestar serviços à empresa tomadora ou ao cliente através de uma pessoa física (o trabalhador) e por prazo expressamente determinado.

Daí então, a razão pela qual o artigo 2º do projeto de lei em análise não pode ser aprovado conforme o projeto original, pois ao permitir que o trabalhador temporário (pessoa física) preste serviços diretamente ao tomador ou ao cliente sem a necessidade de uma empresa de trabalho temporário e sem prazo estipulado, estimulará a *pejotização* que é uma prática ilegal de contratação de trabalhadores e um meio de redução da carga tributária para as empresas já que deixariam de recolher encargos sociais. Além de uma forma de precarização das condições do trabalho o que consequentemente

impactaria na diminuição de milhares e milhares de empregos para os brasileiros com reflexo diretamente na estagnação da economia e no desenvolvimento do país.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC)

EMENDA MODIFICATIVA Nº 416/17

Altera o artigo 611-A do PL nº 6.787/2016 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”

Dê-se ao artigo 611-A “caput” do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A A Convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerá sobre as disposições previstas em lei, quando dispuser sobre:

JUSTIFICAÇÃO

O Discurso do Governo na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de dar prevalência ao negociado sobre o legislado.

Todavia a redação da proposta encaminhada ao Congresso Nacional não diz isso, deixando margem a dúvidas no futuro e ensejo a litígios que devem ser evitados.

A emenda visa deixar claro ser intenção do legislador prestigiar a negociação, dando segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA MODIFICATIVA Nº 417/17

Altera o inciso XIII do artigo 611-A, do PL nº 6.787/2016 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”

Dê-se a inciso XIII do artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A

Inciso XIII – duração e registro de jornada de trabalho normal e extraordinária.

JUSTIFICAÇÃO

A previsão legal da possibilidade de negociação dos meios a serem adotados para o registro da jornada de trabalho é de grande importância considerando-se as diferentes condições de trabalho nas diversas atividades de produção e serviços em que são contratados os trabalhadores.

A norma merece aperfeiçoamento para permitir que mediante negociação coletiva sejam estabelecidas jornadas de trabalho normal e extraordinárias em razão das condições específicas da atividade, nem sempre atendidas pela camisa de força da jornada normal de 08 (oito) horas e com limite de horas extras.

São comuns jornadas de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas nas áreas de saúde, segurança e outras, ou mesmo mais longas de 15 (quinze) dias por 15 (quinze) dias nas plataformas marítimas, além de outros exemplos.

A lei deverá dar segurança jurídica nas negociações coletivas que estabelecer regras especiais sobre a jornada de trabalho como forma de evitar conflitos.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA ADITIVA Nº 418/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 61 -

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo.

JUSTIFICATIVA

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos emendando o presente projeto.

Quanto ao §1º do art. 61, tal dispositivo configura mera burocracia que pode ser suprimida sem maiores consequências, pois, se o excesso de jornada previsto neste artigo for injustificável, a Inspeção do Trabalho poderá autuar a empresa infratora ou o empregado poderá recorrer à Justiça do Trabalho independentemente de comunicação à autoridade competente.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA MOTIFICATIVA Nº 419/17

Altera o art. 253 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943.

Altera o art. 253 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 253 Para os empregados que trabalham exclusivamente no interior das câmaras frigoríficas e para aqueles que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para ambientes artificialmente frios e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo.

.....
...

§1º Considera-se como câmara frigorífica, para os fins do presente artigo, somente o ambiente com temperatura artificial inferior a 4° C (quatro graus), destinado a armazenagem de produtos.

§2º Para o direito das pausas previstas no caput do presente artigo, para o trabalhador que movimenta mercadorias entre os ambientes normais ou quentes para o ambiente artificialmente frio ou vice-versa, devem restar atendidos simultaneamente os seguintes requisitos:

a. Na passagem de um ambiente para o outro deverá estar configurada a variação de temperatura superior a 10° C (dez graus);

b. Um dos ambientes deverá ser necessariamente artificialmente frio, considerando-se ambiente artificialmente frio, o que for inferior, na primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a

15º (quinze graus), na quarta zona a 12º (doze graus), e na quinta, sexta e sétima zonas a 10º (dez graus).

§3º Não observados os intervalos previstos no caput terá o obreiro direito tão somente à percepção das horas extraordinárias” (NR).

JUSTIFICAÇÃO

A controversa interpretação sobre aplicabilidade do repouso térmico do Art. 253 da CLT, demanda uma série de entraves jurídicos sobre seu alcance, atualmente por conta da interpretação, as empresas e Justiça do Trabalho/Ministério Público do Trabalho travam uma disputa jurídica sobre as diversas interpretações do referido artigo. Na ponta de toda esta discussão está o trabalhador, hora tendo o suposto direito atendido hora não.

Esta proposta de revisão também se justifica pela necessidade de alinhar as exigências do artigo 253 com conhecimento técnico existente atualmente, notadamente sobre parâmetros de limites de tolerância ao frio. Neste sentido pode-se então transpor a fase de disputa jurídica para criação de um instrumento de proteção aplicável embasado tecnicamente e comprovadamente eficaz.

O referido artigo tem aplicação restrita para os trabalhadores em situação de trabalho realizados no interior de câmaras frias.

São essas as razões porque entendemos necessária e pertinente a mudança ora proposta.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA SUPRESSIVA Nº 420/17

Suprima-se o art. 384 da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil dispõe que:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

E, nos termos da própria Constituição, tem-se que os direitos assegurados aos trabalhadores, em seu art. 7º, o são igualmente para homens e mulheres, exceto quanto à licença à gestante (inciso XVIII).

É imprescindível trazer à luz a justificação do Projeto de Lei nº 1.455/1999, que resultou na Lei nº 10.244/2001, eis que serve perfeitamente a fundamentar hodiernamente a presente proposta de revogação do art. 384 do Estatuto Laboral:

“A distinção de normas em favor da mulher ficou sem eficácia com o princípio da isonomia entre elas e os homens.

Só devem permanecer as normas protetivas que se justificam em razão de circunstâncias objetivas, como por exemplo, a distinção de limites de peso em transporte de mercadorias.

A proibição de realização de horas-extras é de todo improcedente, além de prejudicar o próprio mercado de trabalho da mulher, na medida em que a contratação dessa mão-de-obra pode se tornar não atrativa, em razão da restrição sob comento.

Nesse sentido, estamos propondo a revogação do art. 376 da CLT, que hoje impede a realização de trabalhos extraordinários por parte das mulheres, a não ser nesses casos.

A sua forte presença no mercado de trabalho é fato constatado em qualquer estudo que envolva a questão de gênero, e se faz sentir em todas as atividades, na iniciativa privada, pública e nas Forças Armadas, desautorizando que lei editada em outros tempos e antes da constitucionalização do princípio da igualdade entre homens e mulheres prevaleça sobre a realidade.

Por fim, uma situação prática que não se pode desconsiderar: a lei atual faz com que a mulher fique mais tempo ausente de sua família. Para que a mulher possa realizar jornada extraordinária, ainda que sejam 10 (dez) minutos, necessariamente terá que ficar 25 (vinte e cinco) minutos ausente de sua família, pois para fazer esses 10 minutos extras, deverá aguardar, sem trabalhar, 15 (quinze) minutos.

Diante desse cenário que converge para a igualdade preconizada na Carta Magna, revelando inexoravelmente a falta de pertinência das disposições legais que com ela confrontam, pedimos o apoio de nossos Pares para aprovação da proposta.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA Nº 421/17

Acrescente-se o inciso XIV no artigo 611-A do Anexo do Decreto-Lei 5452/1943, alterado pelo artigo primeiro do Projeto de Lei 6.787/2016, o qual terá a seguinte redação:

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

XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;”

JUSTIFICAÇÃO

Cumprindo a esta Emenda propor o necessário aperfeiçoamento ao Projeto de Lei 6.787/2016 para que os prêmios de incentivo eventualmente concedidos em programas de incentivo possam ser objeto de convenção ou acordo coletivo. Os programas de incentivo são muito utilizados no Brasil e em outros países para o maior engajamento de profissionais em seus trabalhos, proporcionando maior desempenho, satisfação e desenvolvimento profissional.

Por meio dos programas de incentivo, os profissionais que se destacam podem ser reconhecidos e conquistar prêmios instituídos por seus empregadores, como (celulares, aparelhos de TV, eletrodomésticos em geral, etc) ou em serviços (viagens, curso de aperfeiçoamento etc.).

Em recente pesquisa realizada pela AMPRO - Associação de Marketing Promocional em 2015, a entidade apurou que o volume aproximado de prêmios de incentivo distribuídos no Brasil é equivalente a 8 bilhões de Reais. Nos

Estados Unidos esse número é bem maior, movimentando cerca de 100 bilhões de dólares, de acordo com pesquisa realizada pela Incentive Federation em 2007.

Os programas de incentivo geram um ciclo positivo na economia, que se inicia com a motivação do trabalhador, passa pelo aumento de produtividade das empresas, maior crescimento econômico e maior competitividade do país.

A inclusão dos programas de incentivo e premiações nos acordos e convenções coletivas, permitirá um melhor acompanhamento desses programas por parte das entidades sindicais, gerando maior segurança para empregados e empregadores, melhoria da produtividade das empresas, além de auxiliar o país na retomada do crescimento econômico.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres pares para aprovação desta emenda.

Sala das Sessões, em de de 2017

Deputado **Augusto Coutinho**
Solidariedade/PE

EMENDA MODIFICATIVA Nº 422/17

O § 3º do artigo 790 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 790.....

§3º - É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos Tribunais do Trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferiores a três vezes o Salário Mínimo Nacional, ou que, enquanto desempregados, comprovarem deter patrimônio inferior a 40 Salários Mínimos Nacionais, já excluído o imó vel destinado a moradia da família.

..... (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista apresentada pelo Poder Executivo por meio do Projeto de Lei nº 6787/2016, tem como objetivo modernizar as relações trabalhistas e proporcionar ao país um desentrelhe econômico, com maior geração de postos de trabalho e a melhoria nas relações entre empregado e empregador.

A alteração ora proposta se faz necessária para atualizar o disposto que dispõe sobre a justiça gratuita na justiça do trabalho, uma vez que atualmente existem os Salários Mínimos Estaduais, bem como para disciplinar a concessão do benefício da justiça gratuita de forma que seja destinado a quem realmente demonstrar que dele necessita, conforme previsto na própria Constituição Federal, artigo 5º, inciso LXXIV (“O Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”), evitando assim que a Justiça do Trabalho seja onerada e prevenindo a conduta de reclamantes que não se encaixam exatamente na condição de necessitado.

O parâmetro de três salários mínimos observa o mesmo critério utilizado no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal e também protege a condição do desempregado, enquanto estiver nessa condição ou enquanto não deter patrimônio suficiente para custear o processo.

A medida também poderia reduzir o congestionamento de processos, ao passo que evitará a litigância sem risco bem como o curso gratuito de ações ajuizadas por reclamantes que detenham notório patrimônio, como, por exemplo, atores e atletas famosos.

Deputado RICARDO IZAR
PP/SP

EMENDA SUPRESSIVA Nº 423/17

Suprima-se o art. 3º do Projeto

JUSTIFICAÇÃO

As revogações promovidas por este artigo contrariam disposições constitucionais já que ampliam as possibilidades de exploração e reduzem as proteções necessárias a um trabalho minimamente digno. O que está em voga é uma tentativa de culpar os trabalhadores pela crise que o país enfrenta, dando a entender que o desemprego é culpa deles próprios e não de uma desmedida relação entre o capital financeiro e o capital produtivo. É o que autores como Joseph Stiglitz, vencedor do prêmio Nobel de Economia, já apontou em 2009. É necessário compreender que a margem de lucro dos empresários não é o único interesse da coletividade, devendo haver uma atenção mais detida aos interesses da classe trabalhadora em épocas de crise. Além de ser inconstitucional, os dispositivos afrontam diretamente os valores básicos de uma República onde todos sejam iguais.

DEPUTADO CHICO ALENCAR – PSOL/RJ

EMENDA SUPRESSIVA Nº 424/17

Suprima-se o art. 2º do Projeto

JUSTIFICAÇÃO

Este artigo segue a lógica de precarização do trabalho, como o faz, infelizmente, todo o Projeto de Lei. No que diz respeito à reconfiguração do contrato de trabalho temporário, o Ministério Público do Trabalho, em nota técnica, já apontou que “a ocorrência da alteração sazonal faz parte do risco do negócio e admiti-la como justificativa para a contratação de trabalhador temporário é transferir o ônus do empreendimento para o trabalhador, tendo em vista que se trata de contrato de trabalho que prevê patamar de proteção inferior ao contrato por prazo indeterminado”. Em geral, no regime econômico que vivemos, é normal que o empresário, movido por lucro, queira repassar todos os seus custos ao trabalhador. É a lógica de uma relação econômica desigual. No entanto, o legislador precisa seguir os parâmetros estipulados pela Constituição e protegê-lo nos casos de abuso. Esta redação, como aponta também a ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), serve para atacar os direitos dos trabalhadores.

Há, também, nas alterações promovidas por este artigo a exclusão dos/das trabalhadoras domésticas dos mínimos direitos assegurados aos trabalhadores temporários, o que caminha no sentido contrário da tendência internacional de proteger mais pessoas em relações de desigualdade extrema.

Além de ser inconstitucional, os dispositivos afrontam diretamente os valores básicos de uma República que respeite o detentor da soberania: o povo.

DEPUTADO CHICO ALENCAR – PSOL/RJ

EMENDA SUPRESSIVA Nº 425/17

Suprima-se o art. 1º do Projeto

JUSTIFICAÇÃO

Este artigo, em especial a nova disciplina dada ao art. 58-A da CLT, acaba por permitir que trabalhadores sejam contratados para exercer funções que deveriam ser provisórias, temporárias e parciais de modo quase integral. Conforme apontam os magistrados do trabalho e o Ministério Público do Trabalho, esta é uma forma de precarizar o emprego, já que a nova qualificação (“temporária”) apenas serve para reduzir os direitos que normalmente são concedidos aos trabalhadores. Não é por outra razão que a atual proposta permite que um trabalhador “temporário” seja empregado para exercer funções que contemplam jornadas de até 73% daquelas admitidas no contrato de trabalho integral – mais de 2/3 dela, portanto. Em razão da menor quantidade de direitos que esses trabalhadores temporais possuem, a probabilidade é que os que labutam de forma integral sejam demitidos e readmitidos neste regime com o único intuito de reduzir direitos. Esta é a visão que a OIT (Organização Internacional do Trabalho) emitiu no relatório World Employment and Social Outlook de 2015. A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) também já se manifestou contrária a esse tipo de proposta, o que nos coloca na contramão da bibliografia especializada sobre o assunto.

No mesmo sentido, a alteração do artigo 523-A, promovida por este Projeto de Lei, gera insegurança jurídica já que, na tentativa de regulamentar a figura introduzida pelo art. 11 da Constituição Federal (o representante dos trabalhadores no local de trabalho), não expõe claramente as garantias que o representante possui. Desta maneira, o Juiz do Trabalho será

obrigado a procurar Convenções Internacionais do Trabalho para compreender os direitos mínimos que tal cargo prescreve. Soma-se a isso a lógica que percorre o texto do Projeto, com o claro intuito de reduzir direitos e precarizar o trabalho. É indispensável que, nesse contexto, haja uma deliberação mais rica e específica sobre os direitos e garantias que uma figura como um representante dos trabalhadores no local de trabalho para que exerça adequadamente sua função.

Por fim, conforme temos tido a oportunidade de ouvir dos mais diversos especialistas nesta Comissão, a lógica do “negociado sobre o legislado” é algo que já existe em nosso ordenamento jurídico, desde que seja em benefício do trabalhador. E isso se deve à clara percepção, inscrita na Constituição Federal, de que os direitos elencados pela legislação e pela Constituição são os direitos mínimos para um trabalho digno. É o mínimo. Não se pode permitir que qualquer negociação vá abaixo deste patamar básico civilizatório. A proposta, ao introduzir este artigo 611-A, apenas busca dar mais poder aos empresários para poderem contratar pessoas em situações de grande vulnerabilidade, reduzindo a voz e a capacidade do trabalhador de se levantar contra injustiças.

Além de ser inconstitucional, os dispositivos afrontam diretamente os valores básicos de uma República voltada à atenção do povo.

DEPUTADO CHICO ALENCAR – PSOL/RJ

EMENDA ADITIVA Nº 426/17

O Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, passa a vigorar acrescido das seguintes alterações ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 7º-A. Aos empregados contratados por meio do contrato especial de trabalho ficam garantidos os benefícios obrigatórios consoantes à legislação trabalhista. “

“Art. 58-B. Considera-se contrato especial de trabalho aquele celebrado pelas empresas atuantes no setor de comércio varejista, padarias, lojas de conveniência e de refeições fora do lar, tais como bares, restaurantes, lanchonetes e redes de “fast food”, com o objetivo de contratar uma quantidade específica de horas de trabalho por mês para cada empregado.

§ 1º As horas poderão ser distribuídas entre os dias do mês, respeitando o limite máximo de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais e serão definidas em contrato ou mensalmente, devendo qualquer alteração ser comunicada aos empregados com antecedência mínima de 15 (quinze) dias e vedada a transposição de turnos entre diurnos e noturnos.

“Art. 59.....

.....

§ 5º Aplicam-se ao contrato especial de trabalho as regras dispostas neste dispositivo.”

“Art. 67.....

§ 1º - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

§ 2º Aos empregados contratados por meio do contrato especial de trabalho fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados, sendo-lhes assegurado o gozo de repouso semanal remunerado, que deverá coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em período máximo de 7 (sete) semanas.

“Art. 71.....

§ 6º O empregado contratado por meio de contrato especial de trabalho também fica assegurado o direito ao gozo de intervalos para descanso e alimentação nos moldes definidos neste dispositivo.”

“Art. 130-B. Aos empregados contratados por meio do contrato especial de trabalho é garantido o gozo de férias, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, na seguinte proporção:

I – 30 (trinta) dias, para duração mensal de trabalho superior a 180 (cento e oitenta) horas;

II - 25 (vinte e cinco) dias, para duração mensal de trabalho a partir de 120 (cento e vinte) horas e inferior a 180 (cento e oitenta) horas;

III - 20 (vinte) dias, para duração mensal de trabalho a partir de 80 (oitenta) horas e inferior a 120 (cento e vinte) horas;

IV - 15 (quinze) dias, para duração mensal de trabalho a partir de 40 (quarenta) horas e inferior a 80 (oitenta) horas;

V - 10 (dez) dias, para duração mensal de trabalho a partir de 20 (vinte) horas e inferior a 40 (quarenta) horas;

Parágrafo único. O empregado contratado por meio do contrato especial de trabalho que tiver mais de 7 (sete) faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade, que será o primeiro número inteiro imediatamente superior. ”

JUSTIFICAÇÃO

Os setores de comércio varejista, refeições fora do lar, padarias e lojas de conveniência são os maiores empregadores do Brasil. Alguns milhões de brasileiros trabalham em supermercados, bares, restaurantes, padarias, lojas de conveniência e redes de fast food, espalhados por todos os cantos do Brasil.

Tais setores têm como característica “horários de pico”. São aquelas horas do dia em que o maior número de consumidores visita o estabelecimento para fazer suas compras ou realizar refeições. Num restaurante, por exemplo, os momentos de maior fluxo de consumidores ocorrem nos horários de almoço e jantar, com apenas umas poucas visitas no restante do dia.

O que se verifica é que o regime normal de trabalho de 8 horas diárias está ultrapassado – pelo menos para estes setores –, pois provoca a ociosidade de muitos trabalhadores durante algumas horas do dia, com prejuízos graves para as empresas e, em última análise, para o consumidor brasileiro, que acaba por pagar mais caro por mercadorias e refeições.

O objetivo da presente emenda é incluir neste meritório Projeto de Lei 6.787/2016, a possibilidade de contratação de trabalhadores em um regime especial de trabalho, com um número certo de horas mensais que poderão ser distribuídas de maneira diferenciada ao longo do mês, conforme a necessidade do estabelecimento e do trabalhador.

Importante destacar que ficam preservados todos os direitos trabalhistas e que, nos dias em que as empresas precisem contratar horas adicionais, permanece a obrigação de remuneração das horas extras.

Assim, com intuito de aumentar a eficiência de todo setor comercial brasileiro, proporcionando mais empregos, possibilidades de horário para o trabalhador e preços menores aos consumidores brasileiros, é que se apresenta a presente emenda.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputado FERNANDO MONTEIRO

PP/PE

EMENDA ADITIVA Nº 427/17

Acrescente-se ao art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, alterado pelo art. 1º do projeto, as seguintes alterações:

"Art. 1º.....

.....

Art. 58-A.....

.....

§ 8º A trabalhadora poderá, no primeiro ano de vida do filho, optar por reduzir sua jornada de trabalho em até vinte e cinco por cento."

JUSTIFICAÇÃO

O primeiro ano de vida da criança é fundamental para o seu pleno desenvolvimento físico e mental, sobretudo no que diz respeito à amamentação.

Em uma pesquisa realizada no site da revista Crescer⁹, 23% das 664 participantes disseram que amamentaram os filhos até 1 ano, 16% até 1 ano e meio, 18% até 2 anos e 21% continuaram depois dos 2 anos.

Além dos nutrientes do leite materno, *há a questão do vínculo entre mãe e filho e das imunoglobulinas, que ajudam a fortalecer a imunidade*, alerta o pediatra e neonatologista Nelson Douglas Ejzenbaum, de São Paulo (SP). Para esse especialista, *esse fator protetor, aliás, faz com que muitas famílias prossigam com o*

⁹ <http://revistacrescer.globo.com/Bebes/Amamentacao/noticia/2016/04/amamentacao-prolongada-ate-quando-amamentar-seu-filho.html>

*aleitamento materno até a fase em que a criança entra no berçário ou na creche pela primeira vez*¹⁰.

Mas, afora o aleitamento materno, a convivência mais longa entre mãe e filho, no primeiro ano de vida deste, é fundamental, trazendo para ambos benefícios sob os aspectos afetivo, social e até mesmo econômico (com menos gastos com creches e babás).

Nesse caso, propomos que a trabalhadora, no primeiro ano de vida de seu filho, possa optar por reduzir sua jornada de trabalho em até vinte e cinco por cento, com salário proporcional, nos termos do § 1º do art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Pela nossa proposta, a possibilidade de redução da jornada de trabalho, com salário proporcional, ainda contempla a mulher que adotar.

Essa redução de horário de serviço é de suma importância para a empregada porque, além da duração normal de trabalho de 8 horas, ela também sofre com o gasto de tempo necessário aos deslocamentos entre a casa e o trabalho, principalmente se reside e trabalha nos grandes centros urbanos.

Tudo isso, inviabiliza uma convivência adequada entre filho e mãe, reduzindo a qualidade de vida da criança quando ela mais necessita de cuidados especiais, sobretudo os maternos.

A jornada especial de trabalho certamente trará benefícios aos empregadores que, além de pagar salário proporcional a jornada efetiva, não terão de arcar com ausências ao serviço das trabalhadoras para cuidar de seus filhos em caso de doença, pois o horário reduzido proporcionará tempo a mulher para tais cuidados, como consultas médicas e exames, sem o comprometimento total da jornada diária.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

¹⁰ Idem Nota 1.

Deputado DIEGO GARCIA

EMENDA ADITIVA Nº 428/17

Inclua-se no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a alteração do seguinte dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 611-A

.....

XIV – o afastamento disposto no Art. 394-A. da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. ” (NR)

JUSTIFICATIVA

Não restam dúvidas que a Reforma Trabalhista é necessária e urgente, uma vez que para possibilitar a abertura de novos postos de trabalho há uma necessidade de adequar a legislação brasileira às demandas do mercado de trabalho.

A legislação defasada atravanca o país e acaba por obrigar o trabalhador à informalidade. A proposta de o negociado sobrepor ao legislado vem ao encontro das necessidades postas pelo empregador e empregado. Atualmente, observa-se a negociação coletiva de trabalho ser estimulada e sobrepor-se ao legislado, uma vez que tanto empregado quanto empregador vê no instituto um procedimento legítimo e democrático de pacificação social, que dá origem a normas jurídicas autônomas, produzidas pelos próprios interessados. A proposta de Reforma Trabalhista vem, portanto, buscar melhorias das condições sociais, com o aperfeiçoamento das relações de trabalho e adaptação do sistema jurídico às necessidades dos tempos contemporâneos.

A Lei 13.287, de 11 de maio de 2016, incluiu à Consolidação das Leis do Trabalho, no capítulo que regulamenta a Proteção do Trabalho da Mulher, o artigo 394-A, que determina que a empregada gestante ou lactante será afastada de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres enquanto durar a gestação e a lactação, devendo exercer suas atividades em local salubre.

A saúde tem forte presença feminina na força de trabalho. Na enfermagem, em especial, a presença feminina é amplamente majoritária, o que significa que, usualmente, de 60% a 80% dos colaboradores de um hospital são mulheres. Ocorre que a maioria das atividades exercidas em um hospital - especialmente aquelas relacionadas à assistência - são consideradas insalubres. Os hospitais reportam que pelo menos 5% da força de trabalho total seria afetada pela Lei, impondo pesados custos e dificuldade de realocação de profissionais, já que cerca de 80% do corpo de funcionários do hospital são usualmente relacionados à assistência.

Evidentemente, há medidas importantes a serem tomadas para proteger as gestantes e os nascituros - e os hospitais já as tomam. Mulheres nesta condição são afastadas do trabalho relacionado às radiações ionizantes, bem como do contato com pacientes em unidades de isolamento.

Um hospital, entretanto, não é, em sua maior parte, um lugar insalubre para as mulheres grávidas ou lactantes. Se assim fosse, não seria um lugar indicado para realizar exames do pré-natal ou o próprio parto. As restrições anteriores são suficientes para prevenir a esmagadora maioria dos riscos ao feto ou à criança. De fato, nem mesmo as funcionárias, de forma geral, desejam ser afastadas de suas funções assistenciais, que é a sua vocação e profissão - e lhes confere um substancial adicional de insalubridade.

A Lei, ao definir o afastamento obrigatório também durante a lactação, entretanto, expõe a funcionária a um grande risco empregatício. Ao não poder ser utilizada na atividade assistencial - e não gozar mais da estabilidade conferida pela licença maternidade - a funcionária corre risco de ser demitida para dar espaço a alguém habilitado a trabalhar na assistência.

Tendo em vista que a lei afastou, obrigatoriamente, toda e qualquer funcionária lactante e gestante de suas funções assistenciais independente de uma análise quanto ao risco apresentado e a real necessidade de afastamento, urge a necessidade de incluir o afastamento disposto no art. 394-A, da Consolidação da Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, dentre os pontos específicos que a lei pretende estabelecer a prevalência de acordo coletivo sobre legislação trabalhista.

Por todo exposto, solicito aos nobres pares apoio à emenda em epígrafe.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado DIEGO GARCIA

EMENDA Nº 429/17
(do Sr. Vítor Lippi)

Acrescente-se, onde couber, ao PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, o seguinte art:

“Art. Os sindicatos, as federações e as confederações das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais e as centrais

sindicais deverão prestar contas ao Tribunal de Contas da União sobre a aplicação dos recursos provenientes das contribuições de interesse das categorias profissionais ou econômicas, de que trata o art. 149 da Constituição Federal, e de outros recursos públicos que porventura venham a receber.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo a obrigatoriedade dos sindicatos, das federações, das confederações e das centrais sindicais prestarem contas ao Tribunal de Contas da União sobre a aplicação dos recursos públicos recebidos.

Essa exigência não configura intervenção na organização sindical, tendo em vista que o art. 70 da Constituição Federal prevê prestação de contas de qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou privada, que utilize, arrecade, guarde, gerencie ou administre dinheiros, bens e valores públicos ou pelos quais a União responda, ou que, em nome desta, assuma obrigações de natureza pecuniária.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

Deputado VITOR LIPPI

EMENDA Nº 430/17 (do Sr. Vitor Lippi)

Acrescente-se ao art. 1º do PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o art. 879 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a seguinte redação:

“Art. 879.

.....

.....

..

§ 7º. No caso de indenização a título de danos morais, fixa-se, como limite máximo, o valor equivalente ao último salário recebido, multiplicado pelo número de anos trabalhados, no período não prescrito”.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo fixar um limite máximo para a indenização por danos morais equivalente ao último salário recebido, multiplicado pelo número de anos trabalhados, no período não prescrito, de modo a evitar que seja arbitrado valores exorbitantes infinitamente maiores do que o que o trabalhador teria a pretensão de receber durante a relação de trabalho, gerando insegurança jurídica às empresas, na contratação de trabalhadores.

A Emenda proposta busca dar razoabilidade aos valores das indenizações trabalhistas, considerando que muitos pedidos de indenização por danos moral têm sido exorbitantes com o fim claramente de enriquecimento e não compensatório pelo dano causado.

As indenizações devem ser razoáveis e proporcionais ao real dano causado, por isso propomos que sejam definidos limites claros e objetivos aos valores a ser arbitrado pelo juiz.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

Deputado VITOR LIPPI

EMENDA Nº 431/17
(do Sr. Vitor Lippi)

Acrescente-se ao art. 1º do PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o seguinte art. 840-A à Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 840-A Nas reclamações trabalhistas o pedido deverá ser certo e determinado e indicará o valor correspondente, sendo a liquidação da decisão judicial a ele limitado.”

JUSTIFICAÇÃO

Atualmente, as reclamações trabalhistas, salvo em seu rito sumaríssimo, não exigem que os pedidos sejam liquidados já na petição inicial.

Embora tal desnecessidade tivesse sua razão de ser no passado, onde as relações de trabalho e, conseqüentemente, os pleitos judiciais, não detinham maior complexidade de compreensão e análise, fato é que nos dias atuais esse detalhamento do pedido se torna premente, até mesmo por boa-fé processual, permitindo a todos os atores do processo – juiz, autor e réu – o conhecimento pleno da lide proposta e seus reais impactos às partes e à sociedade.

Ademais, a prévia liquidação dos pedidos proporcionará significativo aumento da celeridade da fase de execução judicial, pois uma vez já liquidados os pedidos, se evitará o transcorrer de anos de novas discussões processuais até que o reclamante passa efetivamente receber o seu crédito.

A alteração visa padronizar o tratamento do tema vez que o Código de Processo Civil já prevê que o pedido deve ser certo e determinado.

Como consequência, oportunizará relevante redução de processos em curso no judiciário, dada a redução do tempo de percurso de uma reclamação trabalhista desde sua distribuição até seu arquivamento.

À vista do quanto exposto, a proposta trará inúmeros benefícios ao processo do trabalho, aos atores processuais e ao sistema judiciário brasileiro.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

Deputado VITOR LIPPI

EMENDA Nº 432/17
(do Sr. Vitor Lippi)

Acrescente-se, onde couber, ao PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, o seguinte art:

“Art. O art. 39 da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

‘Art. 39. Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador, ou, então, pelo empregado, nos termos definidos em lei, convenção ou acordo coletivo, sentença normativa ou cláusula contratual, serão atualizados pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial – IPCA-E, calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, no período compreendido entre o mês subsequente ao vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento, sem a incidência de juros de mora.

Parágrafo único. Os débitos trabalhistas resultantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou decorrentes dos acordos celebrados em ação trabalhista não pagos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação, sofrerão unicamente a incidência da taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia – Selic para títulos federais, de forma não capitalizada, que compreenderá a atualização monetária e o juro de mora, sem a incidência de qualquer outro índice ou taxa, desde o ajuizamento da reclamatória e aplicados pro rata die, ainda que não explicitados na sentença ou no termo de conciliação.’”

JUSTIFICAÇÃO

A legislação em vigor estabelece que a atualização monetária do débitos trabalhistas ocorra através da aplicação da TR - Taxa Referencial a partir do fato gerador, o que tem sido objeto de controvérsia judicial dado o entendimento de que a Taxa Referencial não mais representa a real variação da inflação, e que seja este valor acrescido de juros remuneratórios de 1% ao mês, pro rata die, a partir do ajuizamento

da reclamação trabalhista, o que o torna um dos melhores “investimentos” no país, contribuindo para a morosidade do judiciário trabalhista.

A taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia – Selic, por sua vez, tem sido amplamente utilizada para a correção dos débitos judiciais tributários (art. 13 da Lei 9.065/95), além de ser a taxa prevista no Código Civil (art. 406) para a atualização dos demais débitos judiciais.

A taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia – Selic reflete com maior assertividade o preço do dinheiro no país, garantindo ao credor ganhos acima da inflação, dada sua natureza de já possuir correção monetária e taxa de juros em sua composição.

E, exatamente por já possuir juros de mora em sua composição é que sua aplicação se torna possível apenas a partir do ajuizamento da reclamação trabalhista, cabendo ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial – IPCA-E a tarefa de atualizar monetariamente o débito da data do fato ocorrido até a constituição da demanda judicial.

À vista do quanto exposto, a proposta alcançará tratamento justo às partes do processo e promoverá a unificação da metodologia de atualização monetária trabalhista, tributária e cível, áreas que, à primeira vista, possam parecer desconexas, mas que possuem uma significativa quantidade de temas e pleitos em comum e conexos.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

Deputado VITOR LIPPI

EMENDA Nº 433/17
(do Sr. Vitor Lippi)

1. Acrescente-se ao art. 1º do PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a seguinte redação:

“Art. 477. O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão de contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante autoridade do Ministério do Trabalho Emprego.

§ 1º. O Instrumento de rescisão ou recibo de quitação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

§ 2º. Na hipótese de dispensa coletiva, provocada opor recessão, pedido de recuperação judicial ou encerramento das atividades da empresa, o pagamento poderá ser feito em parcelas, mediante acordo da empresa com o sindicato da respectiva categoria.

§ 3º. O pagamento será feito mediante cheque, depósito ou transferência bancária, ou em dinheiro.

§ 4º. Quando não existir na localidade sindicato da categoria ou órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego, a assistência ao empregado será prestada pelo representante do Ministério Público ou, na sua falta, pelo sindicato dos trabalhadores mais próximo.

§ 5º. No caso de se revelar difícil a homologação, o trabalhador poderá optar pela dispensa, desde que, no ato da assinatura, se encontrem presentes duas testemunhas por ele designadas.

§ 6º. Salvo a hipótese do § 2º, as parcelas devidas ao trabalhador serão pagas:

- a) até o quinto dia útil após o término do contrato;*
- b) até o décimo dia, contado da data da ciência da demissão, quando da ausência, ou da dispensa de cumprimento do período correspondente.*

§ 7º. A assistência na rescisão contratual não acarretará ônus para o trabalhador e empregador”.

2. Acrescente-se a seguinte alínea “g” ao inciso I do art. 3º do PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho:

*“Art.
3º*

*I -
.....
.....
...*

*g) o art. 478.
.....
..”*

JUSTIFICAÇÃO

O massacrante número de conflitos trabalhistas, revelado pelos relatórios anuais da Justiça do Trabalho, coloca em risco o mercado de trabalho pelo temor gerado, entre possíveis empregadores, da contratação de empregados.

Com a ajuda da tecnologia da informação e pressionados pela concorrência desencadeada pela globalização, os empresários tratam de reduzir a folha de salários, com a eliminação de postos de trabalho.

É sabido que esmagadora maioria de dissídios individuais e coletivos é ajuizada por empregados demitidos sem justa causa, cujos pagamentos finais foram feitos sob a assistência do respectivo sindicato ou de órgão local do Ministério Público do Trabalho e Emprego. Os recibos de quitação, entretanto, pouca ou nenhuma valia têm diante do Juiz do Trabalho. Parece evidente que não foi isso que desejou o legislador e exprime a lei, quando impôs a obrigatoriedade da assistência e da homologação em toda rescisão contratual de empregado com mais de um ano de serviço.

Razões inexplicáveis fizeram com que o Judiciário Trabalhista fragilizasse documento essencial à vida das empresas, gerando-lhes quase completa insegurança jurídica.

O presente projeto, inspirado no Título VI-A da consolidação das Leis do Trabalho que dispõe acerca das Comissões de Conciliação Prévia, tem o propósito de oferecer segurança a ambas as partes. Ao empregado demitido atribuindo o caráter de título executivo extrajudicial ao recibo de quitação; ao empregador garantindo-lhe que a quitação terá eficácia liberatória geral, como dispõe o art. 625-E da Consolidação que trata do Termo de Quitação, salvo parcelas expressamente ressalvadas.

A validade do recibo de quitação, tal como prevista neste projeto, concederá indispensável segurança jurídica a empregados e empregadores, essencial à geração de empregos no País gravado por elevada porcentagem de desempregados e subempregados.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

Deputado VITOR LIPPI

EMENDA Nº 434/17 (do Sr. Vitor Lippi)

Acrescente-se ao art. 1º do PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a seguinte redação:

“Art.

477.

.....

.....

....

§ 10. Após encerrado o contrato de trabalho, caso haja litígio judicial ou extrajudicial entre empregador e empregado, as partes podem transacionar, inclusive outorgando-se quitação geral, desde que sejam respeitadas as condições previstas no art. 104 do Código Civil e sejam feitas concessões recíprocas e proporcionais, sendo que presumem-se proporcionais as transações:

a) celebradas por trabalhadores com nível superior de escolaridade e que percebiam remuneração mensal superior a 5 salários mínimos no momento da extinção do contrato de trabalho; ou

b) celebradas por trabalhador que tenha contado com a assistência do sindicato, do representante dos empregados ou de advogado.”

JUSTIFICAÇÃO

Atualmente as empresas não têm segurança jurídica para realizar acordos com seus empregados, pois muitas vezes os termos negociados não são considerados válidos pela justiça do trabalho. O inciso tem a intenção de diminuir a litigiosidade entre empregados e empregadores, permitindo que negociações realizadas dentro dos parâmetros propostos sejam possíveis, válidas e tenham presunção de validade.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

Deputado VITOR LIPPI

EMENDA Nº 435/17 (do Sr. Vitor Lippi)

Acrescente-se ao art. 1º do PL nº 6.787, de 2016, a seguinte alteração ao art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art.

513.

.....

.....

..

e) receber, de todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas, a contribuição sindical regulada pelo art. 578 e seguintes desta Consolidação;

f) fixar, em assembleia geral, outras contribuições, exigíveis apenas dos associados ao sindicato.

.....
...

§ 1º

§ 2º A assembleia geral poderá fixar a contribuição confederativa, de que trata o art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal.

§ 3º A contribuição confederativa é facultativa e, em se tratando de categoria profissional, somente será descontada em folha, desde que haja prévia e expressa anuência, quando se tratar de trabalhador não associado ao sindicato. (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal dispõe, no art. 8º, inciso IV, que “a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”.

A “contribuição prevista em lei”, a que se refere a parte final do dispositivo, é a contribuição sindical, regulada pelos arts. 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a única obrigatória para todos os integrantes da categoria, independentemente de filiação ao sindicato.

Entretanto a previsão de uma nova contribuição na Constituição, a confederativa, gerou – e continua gerando – enorme disputa judicial. Essa contribuição, fixada em assembleia, até hoje não tem previsão em lei ordinária, e muitos sindicatos tentaram impô-la a todos os integrantes da categoria, da mesma forma como ocorre com a contribuição sindical.

Essa situação levou o Tribunal Superior do Trabalho (TST) a aprovar o Precedente Normativo nº 119 da Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC), vedando a cobrança compulsória dos não associados ao sindicato, com o seguinte teor:

“CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS – INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS. A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX, e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.”

No mesmo sentido, o Supremo Tribunal Federal (STF) confirmou, por meio da Súmula 666 e da Súmula Vinculante 40, a jurisprudência do TST, estabelecendo, especificamente em relação à contribuição confederativa, que ela *“só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo”*.

Consideramos que a reforma trabalhista é uma boa oportunidade de clarear de vez questão. Com esse objetivo, apresentamos esta emenda, que acrescenta parágrafos ao art. 513 da CLT para dispor sobre a contribuição confederativa, estabelecendo que ela é facultativa, mas poderá ser arrecadada dos não associados ao sindicato, desde que haja anuência.

Aproveitamos a ocasião para atualizar o texto da alínea “e” do art. 513, que colide com a liberdade sindical prevista no art. 8º da Constituição ao dispor que é prerrogativa dos sindicatos *“impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas”*. Acrescentamos, também, nova alínea ao artigo, para, em consonância com o texto constitucional, estabelecer como prerrogativa dos sindicatos *“fixar, em assembleia geral, outras contribuições, exigíveis apenas dos associados”*.

Com essas considerações, rogamos pelo acatamento de nossa sugestão.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

Deputado VITOR LIPPI

EMENDA Nº 436/17
(do Sr. Vitor Lippi)

Acrescente-se ao art. 1º do PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o art. 551 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a seguinte redação:

“Art.551.

.....

.....

..

§ 9º As contas referidas no § 8º, após a aprovação ali exigida, deverão ser submetidas e aprovadas pelo Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho, cabendo a estes regular a forma e as consequências da rejeição ou da ausência de contas submetidas.”

JUSTIFICAÇÃO

Dada a relevância do Sindicato e da importância do seu papel no contexto da Reforma, é essencial garantir a correta destinação dos valores pagos para a manutenção da atividade sindical, garantindo a transparência de suas contas, bem como a correta destinação e atingimento do fim a que se propõe.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

Deputado VITOR LIPPI

EMENDA Nº 437/17
(do Sr. Vitor Lippi)

Acrescente-se o seguinte § 5º ao art. 611-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, inserido pelo art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016:

“Art.

611-A.

.....

.....

...

§ 5º - Os Acordos previstos neste artigo também terão força de lei quando aprovados em plebiscito realizado na empresa, com a participação de pelo menos 51% (cinquenta e um por cento) dos empregados votantes, sendo dispensado neste caso a aprovação de outras entidades representantes dos empregados.”

JUSTIFICAÇÃO

A Emenda inclui parágrafo ao art. 611-A, que visa garantir que a vontade dos empregados prevaleça quando houver omissão ou negligência do Sindicato da categoria que, de forma reiterada, se nega a discutir as questões de interesse dos seus representados, permitindo, desta forma, uma sistemática alternativa de atuação direta, representativa e democrática dos empregados em temas que afetam seus contratos de trabalho.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

Deputado VITOR LIPPI

EMENDA Nº 438/17 (do Sr. Vitor Lippi)

Acrescente-se o seguinte inciso XIV ao art. 611-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, inserido pelo art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016:

“Art. 611-A

.....

.....

....

XIV - quitação plena do contrato de trabalho encerrado por mútuo acordo, além da conciliação prévia por encerramento do contrato de trabalho

.....

..”

JUSTIFICAÇÃO

Atualmente as empresas não têm segurança jurídica para realizar acordos extrajudiciais com seus empregados, pois os termos negociados não são considerados válidos pela justiça do trabalho. O dispositivo sugerido tem a intenção de eliminar tal insegurança jurídica, estimulando as negociações e reduzindo a litigiosidade, conferindo validade às negociações entabuladas que obedeçam aos parâmetros estabelecidos em convenções ou acordos coletivos.

O massacrante número de conflitos trabalhistas, revelado pelos relatórios anuais da Justiça do Trabalho, coloca em risco o mercado de trabalho pelo temor gerado, entre possíveis empregadores, da contratação de empregados.

É sabido que esmagadora maioria de dissídios individuais e coletivos é ajuizada por empregados demitidos sem justa causa, cujos pagamentos finais foram feitos sob a assistência do respectivo sindicato ou de órgão local do Ministério Público do Trabalho e Emprego. Os recibos de quitação, entretanto, pouca ou nenhuma valia têm

diante do Juiz do Trabalho. Parece evidente que não foi isso que desejou o legislador e exprime a lei, quando impôs a obrigatoriedade da assistência e da homologação em toda rescisão contratual de empregado com mais de um ano de serviço.

Razões inexplicáveis fizeram com que o Judiciário Trabalhista fragilizasse documento essencial à vida das empresas, gerando-lhes quase completa insegurança jurídica.

A presente proposta tem o propósito de oferecer segurança a ambas as partes. Ao empregado demitido atribuindo o caráter de título executivo extrajudicial ao recibo de quitação; ao empregador garantindo-lhe que a quitação terá eficácia liberatória geral, salvo parcelas expressamente ressalvadas.

A validade do recibo de quitação, concederá indispensável segurança jurídica a empregados e empregadores, essencial à geração de empregos no País gravado por elevada porcentagem de desempregados e subempregados.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

Deputado VITOR LIPPI

EMENDA Nº 439/17
(do Sr. Vitor Lippi)

Acrescente-se o seguinte inciso XV ao art. 611-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, inserido pelo art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016:

“Art. 611-A

.....

.....

....

XV - definição das funções de gestão, de confiança e da multifunção.

.....

..”

JUSTIFICAÇÃO

A CLT, em determinados dispositivos, faz referência a cargos de confiança e a cargos de gestão, diferenciando-os dos demais para fins de jornada e salário.

No entanto, a redação atual da lei gera insegurança jurídica, pois não estabelece claramente quais os critérios que devam ser considerados para a caracterização dos cargos de confiança e gestão.

As diferentes realidades empresariais tornam difícil a tarefa de estabelecer critérios únicos para tal caracterização.

Por outro lado, no atual mundo moderno, são comuns cargos com multifunção, que permitem ao funcionário prestar aos clientes da empresa melhor serviço, com acessos e alçadas que não estão relacionados a uma única função.

Os sindicatos, que conhecem a realidade da empresa, em conjunto com o próprio empresário, têm condições de estabelecer os critérios de caracterização dos cargos de confiança e gestão dentro da empresa, eliminando a insegurança jurídica atual, bem assim definir os critérios dos cargos multifunção.

A presente emenda visa garantir às partes que negociam coletivamente, o período de vigência do acordo firmado, o que gera segurança jurídica e econômica.

Hoje a Súmula 277 do TST prevê a ultratividade, incorporando as cláusulas da convenção coletiva ao contrato de trabalho em definitivo, em violação do princípio da legalidade e em ofensa à supremacia dos acordos e das convenções coletivas (art. 7º, inciso XXVI, CF). Corroborando essa visão, o STF suspendeu os efeitos da Súmula.

A inclusão desse inciso na legislação trará clareza e segurança jurídica para todas as partes.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

Deputado VITOR LIPPI

EMENDA Nº 440/17
(do Sr. Vitor Lippi)

Acrescente-se o seguinte inciso XVI ao art. 611-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, inserido pelo art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016:

“Art. 611-A.

.....
.....
...

XVI - prazo de vigência da Convenção ou Acordo Coletivo até o limite de 4 (quatro) anos, vedada a aplicação da ultratividade.

.....
..”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa garantir às partes que negociam coletivamente, o período de vigência do acordo firmado, o que gera segurança jurídica e econômica.

Hoje a Súmula 277 do TST prevê a ultratividade, incorporando as cláusulas da convenção coletiva ao contrato de trabalho em definitivo, em violação do princípio da legalidade e em ofensa à supremacia dos acordos e das convenções coletivas (art. 7º, inciso XXVI, CF). Corroborando essa visão, o STF suspendeu os efeitos da Súmula.

A inclusão desse inciso na legislação trará clareza e segurança jurídica para todas as partes.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

Deputado VITOR LIPPI

EMENDA ADITIVA Nº 441/17

Acrescentem-se aos arts. 1º e 3º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, respectivamente, a modificação do art. 897 e a revogação dos parágrafos do art. 899 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos seguintes termos:

“Art. 1º.....

.....

Art. 897.....

.....

§ 5º

I – obrigatoriamente, com cópias da decisão agravada, da certidão da respectiva intimação, das procurações outorgadas aos advogados do agravante e do agravado, da petição inicial, da contestação e da decisão originária;

..... (NR)”

“Art. 3º.....

.....

g) os parágrafos do art. 899;"

JUSTIFICAÇÃO

O depósito recursal ou judicial trabalhista é exigido do empregador que desejar recorrer de uma decisão judicial definitiva dos respectivos órgãos jurisdicionais.

Trata-se assim de uma garantia da execução da sentença e o pagamento da condenação, se houver.

Com a presente emenda pretendemos retirar essa exigência.

A nosso ver, trata-se de um valor considerável que muito faz falta para as empresas, que em sua grande maioria são empresas de micro e pequeno porte, dificultando e até mesmo impossibilitando o acesso à Justiça, em especial ao duplo grau de jurisdição.

Ante o exposto, rogamos pelo acatamento de nossa sugestão.

Sala da Comissão, em 21 de março de 2017.

Deputado VITOR LIPPI

EMENDA MODIFICATIVA Nº 442/17

Substitua-se, no § 1º do art. 611-A do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, que é acrescentado à Consolidação das Leis do trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 1º

.....

“Art. 611-A.

.....

§ 1º No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente 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.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da presente emenda é modificar a redação do § 1º do art. 611-A da CLT. Com o objetivo de garantir que os termos do que foi acordado entre empregado e empregador seja cumprido e que a vontade das partes seja respeitada.

Trata-se assim de uma garantia da prevalência do acordado sobre o legislado, devendo a Justiça se ater à verificação da legalidade do instrumento.

Ante o exposto, rogamos pelo acatamento de nossa sugestão.

Sala da Comissão, em 21 de março de 2017.

Deputado VITOR LIPPI

EMENDA Nº 443/17 (do Sr. Vitor Lippi)

O § 2º do art. 47 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, alterado pelo art. 1º do PL nº 6.787, de 2016, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 47.

.....

 ...

§ 2º A infração de que trata o **caput** deverá observar o critério da dupla visita.”

JUSTIFICAÇÃO

O presente dispositivo corrobora o critério da dupla visita antes da aplicação de multa. O auditor fiscal do trabalho deverá fazer obrigatoriamente duas visitas, sendo que a primeira será para orientar e advertir a empresa fiscalizada quanto ao cumprimento da legislação trabalhista, e a segunda para verificar se as medidas cabíveis foram adotadas. Não sendo cumprida as exigências estabelecidas pelo auditor fiscal, no momento da segunda visita, ele poderá lavrar o auto de infração.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

Deputado VITOR LIPPI

EMENDA Nº 444/17 (do Sr. Vitor Lippi)

1. Acrescente-se ao art. 1º do PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a seguinte redação:

“Art. 58.
.....
.....
...”

§ 2º. O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.”

2. Acrescente-se a seguinte alínea “g” ao inciso I do art. 3º do PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 3º.....

I -
.....

g) o § 3º do art. 58.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A Emenda suprime a parte final do § 2º do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho e deixa de considerar como hora *in itinere* o deslocamento entre o trajeto

da casa do empregador até a empresa e vice-versa, quando o transporte é fornecido pelo empregador.

Não é justo com o empregador que oferece “condução” aos seus empregados, garantindo melhores condições de conforto, segurança e comodidade e redução de custas para o trabalhador seja penalizado com o ônus de arcar com o, ter o ônus de arcar, além do transporte, com o custo das horas do trajeto como se fossem horas efetivamente trabalhadas.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

Deputado VITOR LIPPI

EMENDA Nº 445/17
(do Sr. Vitor Lippi)

Acrescente-se ao art. 1º do PL nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a seguinte redação:

“Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que expressamente manifestada pelo empregado.

.....
”
..

JUSTIFICAÇÃO

O art. 468 da Consolidação das Lei Trabalho proíbe a alteração unilateral do contrato de trabalho, principalmente pelo empregador. Entretanto, a alteração será lícita desde que haja mútuo consentimento.

A presente emenda reforça a possibilidade da alteração das condições de trabalho, por mútuo consentimento, desde que expressamente manifestada pelo empregado.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

Deputado VITOR LIPPI

EMENDA MODIFICATIVA Nº 446/17

(Da Deputada Gorete Pereira)

Dê-se nova redação ao art. 611-A, acrescentado ao Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo art. 1º do PL 6787/16, para modificar o caput, os incisos I, II, III, IV, V, X, XI, XII e XIII e os §§ 1º, 3º e 4º, suprimindo-se os incisos VI, VIII e IX e acrescentando-se os incisos XIV e XV e os §§ 5º e 6º, na forma que se segue:

Art. 1º

...

Art. 611-A. A convenção e o acordo coletivo de trabalho têm força de lei, desde que não contrariem o conteúdo mínimo dos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal e as normas regulamentares de segurança e saúde do trabalho, inclusive quando dispuserem sobre:

I - parcelamento das férias anuais em até três períodos, com pagamento proporcional aos respectivos períodos, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, dez dias consecutivos;

II - pacto quanto à forma de cumprimento da jornada normal de trabalho por meio da compensação de horários, desde que no período de um mês a duração do trabalho não ultrapasse duzentos e vinte horas mensais, não incluídas neste limite eventuais horas extras;

III - participação nos lucros ou resultados da empresa;

IV- horas in itinere, deslocamento interno e minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho;

V - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para jornada superior a 6 (seis) horas diárias, e o limite mínimo de 15 minutos para jornada entre 4 (quatro) e 6 (seis) horas diárias;

VI – suprimido;

VII - adesão ao Programa de Seguro-Desemprego – PSE, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; (mantido na forma do PL 6787/16)

VIII – suprimido;

IX – suprimido;

X – banco de horas, na forma do art. 59, § 2º da CLT;

XI – trabalho remoto ou à distância e regime de sobreaviso;

XII – remuneração por produtividade e por desempenho individual, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado;

XIII – oportunidade e forma de registro de jornada de trabalho.

XIV – quitação do contrato de trabalho em caso de planos de demissão voluntária e incentivada e conciliação prévia por encerramento do contrato de trabalho;

XV - prorrogações de jornada de trabalho em atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do 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 respeito ao princípio da liberdade da negociação e o 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 ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro; (mantido na forma do PL 6787/16)

§ 3º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado poderá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula que disponha sobre os temas mencionados.

§4º - Em caso de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, deverá ser anulada igualmente e na mesma oportunidade a cláusula ou cláusulas que estabelecem as vantagens compensatórias, com repetição do indébito nos mesmos autos.

§5º - O disposto no parágrafo anterior também se aplica a reclamações trabalhistas e outras ações que direta ou indiretamente visem a afastar a aplicação de cláusula coletiva em relação a um ou mais contratos de trabalho.

§6º - As condições de trabalho estabelecidas em convenção ou em acordo coletivo vigorarão apenas pelo prazo estabelecido no instrumento coletivo e não integrarão de forma definitiva os contratos de trabalho, salvo disposto em sentido contrário no instrumento coletivo.

Justificação

O aperfeiçoamento sugerido à proposta soluciona o fato de ela explicitar (nos incisos do artigo 611-A) sobre quais assuntos (direitos) a negociação coletiva tem força de lei, seja para regular a forma de gozo do direito, seja para reduzir ou aumentar esses direitos. Essas limitações ao projeto de lei não refletem adequadamente a previsão constitucional do artigo 7º, XXVI, no sentido do reconhecimento pleno da negociação coletiva.

Não deve ser limitada a negociação coletiva, amparada pela autonomia da vontade coletiva garantida pela Constituição, pois tais restrições vão de encontro aos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos. O dispositivo deve prever amplamente que as convenções e acordos coletivos têm força de lei. Inclusive, a esse respeito, o STF, no Recurso Extraordinário 590415, Relator Ministro Luís Roberto Barroso, decidiu, com repercussão geral reconhecida, isto é, para todos os casos, que a negociação coletiva tem força de lei se não violar a Constituição Federal ou normas de segurança e saúde no trabalho.

Nesse julgamento, o STF, ao tratar da autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, previstos na Constituição Federal (art. 7º, XXVI), também dispôs sobre o princípio da liberdade de negociação para o exame da convenção ou acordo coletivo, de forma que a lei não pode dispor sobre as condições em que esta pode ser realizada, o período de validade e a supressão ou não de direitos, que não aqueles que garantam o padrão civilizatório mínimo. Assim, preserva-se o núcleo essencial do direito, como ocorre na teoria da ponderação entre princípios constitucionais. Mantendo-se o núcleo essencial, permite-se que este possa ser mitigado, parcelado, reduzido ou suspenso por determinado período.

A nova redação sugerida ao caput do art. 611-A objetiva assegurar esse entendimento, que é reforçado pela manutenção do § 2º do dispositivo no PL 6787/16.

Os aperfeiçoamentos sugeridos trazem mais segurança jurídica aos acordos e convenções coletivas, protegendo as empresas, os sindicatos e os trabalhadores ao definir que uma cláusula coletiva anulada em ação anulatória gerará também a anulação da cláusula compensatória, com a repetição do indébito em relação ao que já foi pago. A anulação da vantagem compensatória se dará na mesma oportunidade, para que se evite a necessidade de ajuizamento de nova ação, por exemplo. Esse pequeno ajuste evita a quebra do balanceamento buscado na proposta e confere maior segurança jurídica ao artigo.

Finalmente, quanto à inclusão do novo § 5º, deve-se observar que a ultratividade das negociações coletivas, isto é, a manutenção de exigência de suas cláusulas após o vencimento do instrumento coletivo (que tem prazo máximo de dois anos – art. 614, §3º, da CLT), foi incluída no mundo trabalhista brasileiro pelo TST, a partir da alteração da

Súmula n. 277, em 2012. Contudo, recentemente, por medida liminar, o Ministro Gilmar Mendes, do STF, suspendeu sua aplicação (ADPF 323). É importante, porém, que a própria legislação afaste dúvidas sobre sua existência, ao mesmo tempo em que permita, se as partes assim dispuserem, sua aplicação, pelo que se sugere a regra da preservação da validade dos instrumentos coletivos pelo período firmado, salvo disposição contrária das próprias partes.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA MODIFICATIVA Nº 447/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Dê-se aos artigos 47 e 47-A, da CLT, alterados pelo art. 1º do Projeto de Lei 6787/2016 a seguinte redação:

“Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 ficará sujeito a multa no valor de R\$ 1.000,00 (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\$ 200,00 (duzentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o caput deve observar o critério da dupla visita a que alude o artigo 627 da CLT, salvo na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

(...)

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\$ 500,00 (quinhentos reais) por empregado prejudicado.” (NR)

Justificação

O PL 6787/2016 modifica a forma de cálculo de multas administrativas por infração trabalhista relativa ao registro de empregados e à falta de anotações obrigatórias, alterando o atual artigo 47 da CLT. Além de atualizar essas multas, o projeto ainda insere

outro artigo (47-A) à CLT determinando nova multa, em valor elevado, para o caso de não registro na empresa das informações de anotações na CTPS do trabalhador.

Atualmente, o regime e os valores das multas administrativas por infração trabalhista é regido pela Portaria 290/97, do Ministério do Trabalho, a qual especifica a forma de gradação das multas, bem como o cálculo de seus valores. Isso porque a forma de fixação dos valores das multas trabalhistas mudou ao longo do tempo, não se mantendo como referência o “salário mínimo regional”. Com isso, as multas foram fixadas em UFIR por meio da Portaria citada.

Segundo a Portaria, a multa relativa ao artigo 41, da CLT é de 378,2847 UFIRs por empregado (dobrada em caso de reincidência), e, por falta de anotações, é de 189,1424 UFIRs por infração. O último valor da UFIR publicado, e utilizado até hoje quando necessário, é de R\$ 1,0641. Dessa forma, são de R\$ 402,53 e de R\$ 201,26 respectivamente os valores das multas.

A proposta aumenta para R\$ 6.000,00 (e para R\$ 1.000 em caso de Microempresa) a multa por não registro do empregado, e para R\$ 1.000,00 no caso de falta de anotação na carteira de informações obrigatórias. Dessa forma, para o primeiro caso, multiplica-se em quase 15 vezes a multa (fora a cumulatividade proposta em caso de reincidência). E, para a segunda hipótese, em cerca de 5 vezes o valor da penalidade.

Não há dúvidas que o valor atual vigente multas está desatualizado, eis que fixado em Unidade (a UFIR) extinta e, portanto, não atualizada desde o ano 2000. Contudo, o aumento repentino e tão alto do valor da multa afigura-se excessivo.

Ressalta-se que a Secretaria de Fazenda do RJ atualiza o valor da UFIR para fins próprios. Utilizando-se tais índices, permite-se hipoteticamente apontar que o valor atual da UFIR seria próximo a 3,1999, o que teria como resultado uma multa para não registro de empregado, de cerca de R\$ 1.200 reais, bem abaixo dos R\$ 6.000,00 propostos.

Portanto, sugere-se, a fixação das multas em valor inferior ao que está sendo proposto, utilizando-se como parâmetro, para tanto, a UFIR atualizada pelo Governo do RJ.

Em relação à dupla visita, o projeto determina que não caberá a dupla visita nas fiscalizações para verificar a anotação da CTPS e o registro de informações.

Cumpra esclarecer, que a dupla visita nas fiscalizações do trabalho tem como função primordial orientar e educar o empregador sem desproteger os trabalhadores, possibilitando a adequação das empresas às normas trabalhistas.

Assim, a dupla visita é uma medida que precisa ser mantida, para todos os casos, pois é o ponto central de um caráter orientador da fiscalização do trabalho. Trata-se de um instituto importante para que as empresas sejam orientadas ao melhor cumprimento de uma legislação antiga e em muitos pontos de difícil compreensão.

Logo, ao invés de ser restrita, como propõe o projeto, a dupla visita deve ser reforçada, principalmente para o caso de Microempresas. Portanto, a redação merece aperfeiçoamento para reforço do caráter orientativo e educativo da fiscalização, observando-se o critério da dupla visita nas hipóteses de anotação da CTPS e por falta de registro de informações. Devendo a dupla visita somente ser dispensada nas hipóteses de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA ADITIVA Nº 448/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 61 -

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo.

JUSTIFICATIVA

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal,

entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos emendando o presente projeto.

Quanto ao §1º do art. 61, tal dispositivo configura mera burocracia que pode ser suprimida sem maiores consequências, pois, se o excesso de jornada previsto neste artigo for injustificável, a Inspeção do Trabalho poderá autuar a empresa infratora ou o empregado poderá recorrer à Justiça do Trabalho independentemente de comunicação à autoridade competente.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

RENZO BRAZ
Deputado Federal
PP/ MG

EMENDA ADITIVA Nº 449/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 71 -

....

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido integral ou em parte pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período suprimido correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração.

JUSTIFICATIVA

O § 4º do art. 71, de forma muito acertada, foi acrescido para estabelecer que

o empregado terá direito a uma remuneração de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração, quando não for observada a exigência do intervalo obrigatório para repouso e alimentação.

O nosso objetivo é o de harmonizar o texto com a possibilidade de redução do tempo para alimentação e repouso, prevendo que a remuneração extra somente será feita em relação ao período suprimido correspondente.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

RENZO BRAZ
Deputado Federal
PP/ MG

EMENDA ADITIVA Nº 450/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º - As férias poderão ser concedidas em até 03 (três) períodos, sendo objeto de negociação entre empregado e o empregador. ”

§ 2º - Revogado.

JUSTIFICATIVA

Segundo o art. 134 da CLT, o período de férias somente pode ser fracionado “em casos excepcionais” e, ainda assim, apenas em dois períodos,

sendo que um deles não poderá ser inferior a dez dias. Também é vedado o fracionamento das férias dos menores de dezoito e dos maiores de cinquenta anos de idade.

Todavia são inúmeros os motivos que justificam o fracionamento de férias em benefício tanto dos empregados quanto dos empregadores. Os empregados, por exemplo, poderão programar melhor o seu período de férias, fazendo com que coincidam com a época de baixa temporada ou as férias escolares dos filhos, enquanto os empregadores podem fazer uma melhor gestão de seus recursos humanos.

Observe-se que alguns sindicatos têm negociado o fracionamento das férias por instrumento coletivo, mas, mesmo nesses casos, algumas decisões proferidas pelos tribunais do trabalho estão declarando nulas essas cláusulas por contrariarem texto formal de lei, determinando, em consequência, o pagamento em dobro das férias.

Além disso, não se justifica, a nosso ver, um tratamento diferenciado aos menores de dezoito e aos maiores de cinquenta anos de idade nesse caso, pois a medida também lhes será favorável, pelo que se pede a revogação do §2º do art. 134.

Nesse contexto, por se tratar de tema de interesse de ambas as partes da relação de emprego e tendo em vista algumas decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas que exigem previsão legal, estamos propondo que as partes possam acordar o parcelamento das férias.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

RENZO BRAZ
Deputado Federal
PP/ MG

EMENDA ADITIVA Nº 451/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº
6.787/2016 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"

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 391-A.

Parágrafo único – para garantia da estabilidade prevista no caput do artigo a empregada gestante deverá informar o estado gravídico em até 30 (trinta) dias a contar da sua dispensa.

JUSTIFICAÇÃO

A intenção com o acréscimo do parágrafo único é o de conferir maior razoabilidade ao caput do art. 391-A, definindo um prazo razoável para que a empregada gestante comunique o seu estado gravídico. Garante-se, dessa forma, o direito da gestante, mas sem prolongar a indefinição do empregador quanto à manutenção do vínculo de emprego com a empregada.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres nossos Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

RENZO BRAZ
Deputado Federal
PP/ MG

EMENDA ADITIVA Nº 452/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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"

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 457

...

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, o vale refeição pago em dinheiro, assim como as diárias para viagem.

JUSTIFICAÇÃO

O pagamento do vale-refeição para os empregados é uma conquista adquirida ao longo dos anos, mas que poderia ser muito mais efetiva se não fosse o entendimento de que o seu fornecimento por força de contrato de trabalho lhe confere natureza salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos.

Tendo em vista os altos custos suportados pelas empresas quando do fornecimento espontâneo e voluntário do vale-refeição, algumas categorias incluíram esse benefício em seus acordos e contratos coletivos prevendo-o como parcela de natureza indenizatória, o que a eximiria de repercutir nas demais parcelas salariais. Objetivavam, com isso, incentivar a concessão do benefício pelos empregadores.

Ocorre que alguns tribunais trabalhistas têm manifestado o entendimento de que as cláusulas normativas admitindo a concessão do vale refeição não têm o condão de transmutar a natureza jurídica dessa parcela, visto que o caráter indenizatório estaria relacionado à filiação ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Esse o motivo pelo qual estamos fazendo constar do § 2º do art. 457 que o vale-refeição pago em dinheiro não integra o salário, redundando na melhora nutricional da alimentação do trabalhador, mormente aqueles de baixa renda.

A modificação também pleiteia que as diárias deixem de integrar o salário, independentemente de excederem ou não cinquenta por cento do salário do empregado. Ainda que a intenção do legislador fosse a de evitar a fraude, o fato é que muitas despesas de viagens ultrapassam, em muito, a metade do salário do empregado, onerando os encargos trabalhistas suportados pelo empregador.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

RENZO BRAZ
Deputado Federal
PP/ MG

EMENDA ADITIVA Nº 453/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 468 exige o mútuo consentimento para a alteração contratual, mas devemos partir do pressuposto de que o conceito de hipossuficiência não é mais, nos dias de hoje, absoluto, o que nos leva a propor a exclusão da parte do artigo relativa aos prejuízos ao empregado.

Verificamos que, muitas vezes, o empregado deseja alterar cláusulas do seu contrato individual de trabalho para atender a um interesse seu, como, por exemplo, reduzir a sua jornada para poder frequentar a faculdade.

Ademais, sempre será permitido ao empregado socorrer-se de sua entidade

sindical representativa em momentos como esse, buscando opinião sobre se a mudança pretendida lhe traz algum risco subjacente.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

RENZO BRAZ
Deputado Federal
PP/ MG

EMENDA ADITIVA Nº 454/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 477 -

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, poderá ser submetido à homologação com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, levado à homologação na forma do parágrafo 1º, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor sendo válida a quitação total e irrevogável das verbas rescisórias.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 468 exige o mútuo consentimento para a alteração contratual, mas devemos

partir do pressuposto de que o conceito de hipossuficiência não é mais, nos dias de hoje, absoluto, o que nos leva a propor a exclusão da parte do artigo relativa aos prejuízos ao empregado.

Verificamos que, muitas vezes, o empregado deseja alterar cláusulas do seu contrato individual de trabalho para atender a um interesse seu, como, por exemplo, reduzir a sua jornada para poder frequentar a faculdade.

Ademais, sempre será permitido ao empregado socorrer-se de sua entidade sindical representativa em momentos como esse, buscando opinião sobre se a mudança pretendida lhe traz algum risco subjacente.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

RENZO BRAZ
Deputado Federal
PP/ MG

EMENDA ADITIVA Nº 455/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”.

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 482 -

...

m – perda da habilidade para o exercício da profissão.

JUSTIFICAÇÃO

No caso, se a pessoa perdeu a sua habilitação profissional, implica dizer que perdeu a condição para exercer a profissão já que esse é um requisito imprescindível para o seu exercício.

Por isso acrescentamos ao art. 482 uma nova hipótese que justifica a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

RENZO BRAZ
Deputado Federal
PP/ MG

EMENDA ADITIVA Nº 456/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 614 -

...

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 4 (quatro) anos.

§ 4º As cláusulas convencionais não integrarão o contrato de trabalho e terão vigência pelo período que durar a Convenção ou o Acordo firmado.

JUSTIFICAÇÃO

O Tribunal Superior do Trabalho – TST tinha o entendimento de que a eficácia das cláusulas ajustadas em acordos e convenções coletivas estaria condicionada ao prazo de vigência do instrumento coletivo. Era o que disciplinava a redação da Súmula 277 daquele Tribunal que previa que “as condições de trabalho

alcançadas por força de sentença normativa, convenção coletiva ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho”.

Todavia o Tribunal modificou esse entendimento e, agora, a Súmula 277 encontra-se assim redigida:

“As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

O atual entendimento do Tribunal adotou o princípio conhecido como Teoria da Ultratividade, segundo o qual a norma coletiva tem a sua eficácia estendida mesmo após o término do seu prazo de vigência, vigorando até que nova norma venha a modificá-la.

Uma das principais vantagens que vemos na negociação coletiva é exatamente a possibilidade de se ajustar o contrato de trabalho às condições de momento da economia. A nosso ver, o posicionamento adotado pelo TST inviabiliza essa vantagem, uma vez que inibe a iniciativa dos empregadores na busca por melhores condições de trabalho, diante da perspectiva de que essas condições sejam incorporadas indefinidamente ao contrato de trabalho. Desse modo, o que poderia ser considerado um avanço para os empregados, pode se transformar em um instrumento que impedirá a celebração de novas normas mais favoráveis.

Embora reconheçamos que a iniciativa do TST possa visar ao estímulo ao uso da negociação coletiva, visto que a revogação de um acordo ou de uma convenção coletiva dependerá da celebração de um novo instrumento, acreditamos que tal iniciativa não possui suporte legal, uma vez que o § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT estabelece um prazo máximo de dois anos de vigência para as convenções e acordos coletivos, o que implica dizer que as normas teriam prazo de início e de fim específicos.

Nesse contexto, estamos propondo a inclusão de um novo parágrafo ao art. 614 da CLT para deixar previsto expressamente que as cláusulas oriundas de negociação coletiva não integrarão o contrato de trabalho permanentemente, salvo pelo período que durar a convenção ou o acordo coletivo. Além disso, estamos ampliando o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções de dois para quatro anos, permitindo-se que as cláusulas que sejam favoráveis aos empregados possam vigorar por mais tempo.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

RENZO BRAZ
Deputado Federal
PP/ MG

EMENDA ADITIVA Nº 457/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Artigo 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida previamente à Comissão de Conciliação Prévia, antes do ajuizamento de eventual ação trabalhista se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

JUSTIFICAÇÃO

A dinâmica da atividade econômica atual tem levado as empresas a estabelecerem novas relações de trabalho, principalmente em decorrência dos avanços tecnológicos e da globalização. Assim, muitos dispositivos estabelecidos na CLT, nos dias de hoje, em vez de proteger o trabalhador, têm contribuído para eliminar postos de trabalho.

Propõe-se a submissão anterior das demandas trabalhistas à Comissão de Conciliação Prévia, nos termos da lei. É imperiosa a obrigação de as demandas trabalhistas se submeterem aos controles extrajudiciais de composição entre as partes antes de serem levadas ao poder Judiciário.

É indiscutível o fato de que as demandas perante a Justiça do trabalho vêm aumentando excessivamente. As varas trabalhistas encontram-se sobrecarregadas

de processos e o número de juízes do trabalho e servidores não tem aumentado na mesma proporção. Isso ocasiona a demora da solução jurisdicional dos conflitos individuais trabalhistas que poderiam ser resolvidos de forma bastante célere.

As Comissões são órgãos simples que não necessitam de grande infraestrutura e podem solucionar os litígios individuais trabalhistas no ambiente mais próximo possível daquele em que ocorreu a prestação de serviços.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

RENZO BRAZ
Deputado Federal
PP/ MG

EMENDA ADITIVA Nº 458/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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"

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 790.....

...

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal.

§ 4º - Para aqueles que ganham mais que o dobro do salário mínimo o pedido de justiça gratuita somente será concedido se comprovada a situação de impossibilidade, quando houver impugnação da outra parte.

JUSTIFICAÇÃO

A parte final do § 3º do art. 790 permite a concessão do benefício da justiça gratuita aos que percebam salário igual ou acima do dobro do salário mínimo mediante declaração de que não têm condições de pagar as custas processuais sem prejudicar o próprio sustento ou de sua família. Essa declaração decorre da Lei nº 7.115, de 29 de agosto de 1983, que dispõe sobre a prova documental, segundo a qual “a declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira” (art. 1º). A lei exige, ainda, que da declaração deve constar expressamente a responsabilidade do declarante (art. 3º) o qual, se ela for comprovadamente falsa, estará sujeito “às sanções civis, administrativas e criminais previstas na legislação aplicável” (art. 2º).

Sabemos que o Código de Processo Civil é aplicado subsidiariamente à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. No entanto entendemos que se mostra adequada a inclusão da possibilidade de impugnação da declaração de pobreza, com o consequente pagamento das despesas processuais, além do pagamento de multa, se ficar comprovada a má-fé do requerente, na própria CLT, como forma de desestimular tentativas de burla à legislação.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

RENZO BRAZ
Deputado Federal
PP/ MG

EMENDA ADITIVA Nº 459/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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"

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“ Art. 790-B.....

§1º. Sendo o reclamante sucumbente no objeto da perícia e beneficiário de Justiça Gratuita os honorários periciais deverão ser pagos pelo Tribunal Regional do Trabalho a que a Vara do Trabalho estiver vinculado.

§2º. Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da Justiça Gratuita, ou isenção do pagamento dos honorários periciais, o Sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto propõe a inclusão de dois parágrafos ao art. 790-B da CLT.

O § 1º estabelece que, quando o sucumbente for beneficiário da justiça gratuita, os eventuais honorários periciais deverão ser pagos pelo Tribunal Regional do Trabalho ao qual esteja vinculada a Vara do Trabalho que prolatou a decisão.

Quanto a esse tema, vigora a Súmula nº 457 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que prevê que “a União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução n.º 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT”.

Para o cumprimento dessa determinação, o art. 1º da citada Resolução nº 66, de 2010, dispõe que “os Tribunais Regionais do Trabalho deverão destinar recursos orçamentários para (...) o pagamento de honorários periciais, sempre que à parte sucumbente na pretensão for concedido o benefício da justiça gratuita”.

A redação que se pretende incluir na CLT com o § 1º, portanto, já é aplicada pelo Judiciário Trabalhista.

Ocorre que essa determinação se dá no âmbito de uma mera resolução. Queremos com o presente projeto alçar o dispositivo ao nível de legislação ordinária para lhe dar maior eficácia.

O § 2º, por sua vez, pretende imputar ao sindicato que intervier na ação como representante do reclamante que não seja beneficiário da justiça gratuita, a responsabilidade solidária pelo pagamento dos honorários periciais na sucumbência.

A CLT já prevê a responsabilidade solidária do sindicato pelo pagamento das custas processuais nessa situação (§ 1º do art. 790). Ocorre que os gastos com o pagamento de honorários periciais, embora tenham natureza de despesas processuais, não compõem as custas do processo. Assim, a sugestão apenas dará tratamento igual às situações descritas.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

RENZO BRAZ
Deputado Federal
PP/ MG

EMENDA ADITIVA Nº 460/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 844 - O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado

importa revelia e presumir-se-ão verdadeiras as alegações de fato formuladas pelo autor.

§1º Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

§2º A reapresentação de reclamação objeto de arquivamento somente poderá ser efetuada uma única vez, mediante a comprovação de recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada. (NR).

JUSTIFICAÇÃO

Acrescenta-se um §2º ao art. 844 para dispor que a reclamação arquivada somente poderá ser reapresentada uma única vez e desde que haja a comprovação de recolhimentos das custas processuais relativas à reclamação anteriormente arquivada.

O objetivo é não apenas o reclamado pela negligência demonstrada pelo reclamante, permitindo-se que a reclamação seja reapresentada indefinidamente. Ressalte-se que o art. 732 já pune o reclamante que deu causa por duas vezes ao arquivamento da reclamação com a suspensão do seu direito de reclamar por seis meses.

A partir de agora, em vez de suspensão do direito de reclamar por seis meses, o reclamante estará impedido de reapresentá-la uma terceira vez.

Essa linha de ação já é adotada no novo Código de Processo Civil quando estabelece que “se o autor der causa, por 3 (três) vezes, a sentença fundada em abandono da causa, não poderá propor nova ação contra o réu com o mesmo objeto” (§ 3º do art. 486).

Além disso, para que a reclamação seja reapresentada, o reclamante terá que comprovar o recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada. Esse dispositivo igualmente já consta do novo CPC (§ 2º do art. 486).

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

RENZO BRAZ
Deputado Federal
PP/ MG

EMENDA ADITIVA Nº 461/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“ Art. 883

Parágrafo único – A penhora em se tratando de execuções provisórias obedecerá a ordem de preferência prevista no artigo 835 incisos II a XIII do CPC, vedada a penhora “on line” dos ativos financeiros.”

JUSTIFICAÇÃO

É fato notório os muitos problemas que surgiram após o convênio firmado entre o Poder Judiciário e o sistema bancário que possibilitou o bloqueio de valores diretamente da conta bancária de devedores sem o prévio conhecimento deste.

A prática vem demonstrando inúmeros erros e irregularidades nestes bloqueios resultando em enormes prejuízos aos empregadores, muitas vezes irreparáveis, pois não há a possibilidade de manifestação prévia do devedor para que este demonstre a origem dos valores em sua conta bancária. Há casos onde se verifica que o valor bloqueado acaba por impossibilitar a ao empregador o cumprimento de folha de pagamento de sua empresa, tendo reflexo direto nos seus empregados, gerando outros prejuízos indiretos.

Há que se verificar a existência da verossimilhança, *fumus boni iuris* e *periculum in mora*, demonstrando-se o real risco do devedor se tornar insolvente. Ocorre que esses preceitos nunca são observados, de modo que são realizados bloqueios eivados de irregularidades e até ilegalidades.

É comum a falta de observância aos preceitos legais da impenhorabilidade

para o bloqueio de contas, além do que geralmente os valores bloqueados, muitas vezes, excedem, em muito, o valor da execução.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

RENZO BRAZ
Deputado Federal
PP/ MG

EMENDA ADITIVA Nº 462/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 899 -

...

§ 4º - o depósito de que trata os parágrafos 1º e 2º far-se-á em conta vinculada ao juízo e será corrigido na mesma forma aplicada aos débitos trabalhistas.

§ 5º - revogado.

JUSTIFICAÇÃO

Sugere a alteração do § 4º para que o depósito recursal seja depositado em uma conta vinculada ao juízo, aplicando-se lhe o mesmo índice de atualização dos débitos trabalhistas. Hoje a CLT prevê que o depósito seja feito na conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS em nome do empregado.

Com essa mudança do § 4º, propõe-se a revogação do § 5º do mesmo artigo, o qual se refere ao depósito de empregado que ainda não tenha conta em seu nome, que também é feito no FGTS.

A questão que envolve a presente sugestão é o fato de que, atualmente, temos índices de atualização distintos para corrigir o crédito devido ao empregado e o depósito recursal. Com efeito, o valor da condenação é corrigido levando-se em conta o Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) mais juros de 1% ao mês.

Já o depósito recursal, por sua vez, é corrigido nos moldes do FGTS, ou seja, Taxa Referencial mais juros de 3% ao ano. Com isso, temos que o valor da condenação sofrerá uma correção muito superior ao depósito recursal.

A nossa sugestão é no sentido de que a correção aplicada ao crédito devido ao empregado seja a mesma aplicada ao depósito recursal.

Essa medida não trará qualquer prejuízo ao empregado, visto que o valor de correção do crédito não sofrerá mudança. Por outro lado, trará um impacto financeiro favorável ao empregador, que tem que custear a diferença entre o valor do depósito recursal e a condenação, caso o seu recurso não seja provido. É, portanto, uma questão de justiça que as verbas sejam objeto de correção idêntica, para que dessa forma uma das partes demandantes não venha a ser privilegiada em relação à outra.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

RENZO BRAZ
Deputado Federal
PP/ MG

EMENDA MODIFICATIVA Nº 463/17

Altera o artigo 611-A, inciso II, do PL nº 6.787/2016 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”

Dê-se ao inciso II do artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A

II – pacto quanto ao cumprimento da jornada de trabalho normal, limitada a duzentas e vinte horas mensais.

JUSTIFICAÇÃO

A inclusão da expressão “jornada normal de trabalho” na redação do dispositivo faz-se necessária para evitar interpretações no futuro de que a permissão contida na norma abrange as horas extraordinárias dentro do limite mensal estabelecido.

É fundamental que a lei seja clara e não comporte interpretações que comprometam a segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

RENZO BRAZ
Deputado Federal
PP/ MG

EMENDA MODIFICATIVA Nº 464/17

Altera o artigo 611-A do PL nº 6.787/2016 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”

Dê-se ao artigo 611-A “caput” do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A A Convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerá sobre as disposições previstas em lei, quando dispuser sobre:

JUSTIFICAÇÃO

O Discurso do Governo na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de dar prevalência ao negociado sobre o legislado.

Todavia a redação da proposta encaminhada ao Congresso Nacional não diz

isso, deixando margem a dúvidas no futuro e ensejo a litígios que devem ser evitados.

A emenda visa deixar claro ser intenção do legislador prestigiar a negociação, dando segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

RENZO BRAZ
Deputado Federal
PP/ MG

EMENDA MODIFICATIVA Nº 465/17

Altera o artigo 611-A do PL nº 6.787/2016 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”

Dê-se ao artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte, suprimindo-se os incisos.

Art. 611-A A Convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerá sobre as disposições previstas em lei.

JUSTIFICAÇÃO

A negociação ou acordo coletivo não deve ser limitada aos temas indicados no projeto, mas sim deixada ao talante das entidades sindicais representativas de trabalhadores e empregadores.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

RENZO BRAZ
Deputado Federal
PP/ MG

EMENDA SUPRESSIVA Nº 466/17

Suprimir o parágrafo 2º, do artigo 634 do Projeto em epígrafe

“Art.634 (...)

Par.2º. Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo”.

JUSTIFICAÇÃO

Não há nenhuma razão para indexar os valores das multas administrativas pelo IPCA do IBGE, haja vista que tal índice de inflação verifica as variações dos custos com gastos de pessoas que ganham de um a quarenta salários mínimos nas regiões metropolitanas de Belém/PA, Belo Horizonte/MG, Curitiba/PR, Fortaleza/CE, Porto Alegre/RS, Recife/PE, Rio de Janeiro/RJ, Salvador/BA, São Paulo, Goiânia/GO e Distrito Federal/DF.

Portanto, não se presta a ser utilizado como índice de correção de multas administrativas.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, 21 de março de 2017.

RENZO BRAZ
Deputado Federal
PP/ MG

EMENDA ADITIVA Nº 467/17

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo no Projeto de Lei nº 6.787/2016:

“Art. O art. 3º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT - passa a ter a seguinte redação:

“Art. 3º.....

§ 1º Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

§ 2º O negócio jurídico existente entre pessoas da mesma cadeia produtiva, ou não, como por exemplo a compra e venda de matéria-prima e produtos, mesmo sob o regime de exclusividade, não caracteriza o vínculo empregatício nem mesmo a responsabilidade solidária ou subsidiária de débitos trabalhistas entre ambos, vedada a aplicação do conceito da subordinação estrutural no Direito do Trabalho.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Inclui na lei que o fato de haver relação comercial de compra e venda de produtos e matéria-prima entre pessoas de uma cadeia produtiva, ou não, não configura vínculo empregatício ou responsabilidade trabalhista entre comprador e vendedor.

A criação dessa subordinação estrutural trabalhista, que vem crescendo no Poder Judiciário, é inconstitucional, estimula a insegurança jurídica e o aumento dos custos com despesas judiciais, retirando recursos que poderiam estar alocados no estímulo da atividade econômica.

Tem se considerado nesse conceito a responsabilidade de uma pessoa em relação aos empregados de outra, quando se atribui ao empregado a participação na dinâmica estrutural da compradora. Contudo, cabe notar que, em uma decisão dessa natureza, o magistrado decide o caso concreto tendo o conceito da dinâmica estrutural que, pela própria subjetividade da expressão, permite várias possibilidades para se atribuir a responsabilidade à pessoa diversa do empregador.

Como se vê o núcleo do conceito de subordinação estrutural e a inclusão do processo produtivo configuram uma dinâmica estrutural. E o que isso significa?

De forma direta, esse conceito se aplicaria simplesmente ao se atribuir a uma pessoa a participação na produção de um produto que foi vendido a outra, tornando essa pessoa responsável pelos direitos trabalhistas dele. Um exemplo seria: a padaria que compra o pão de queijo congelado e assa deveria ser responsável pelas obrigações trabalhistas da empresa de quem compra o pão de queijo congelado.

Um fenômeno que tem crescido na atualidade são pessoas que passam a comprar e vender pela internet e que também poderia ser analisado por essa ótica. A pessoa precisa de uma empresa de logística para a entrega dos produtos no Brasil. Pelo conceito da subordinação estrutural, a pessoa passaria a ser responsável pelos empregados da empresa que transporta o produto até o cliente final.

Diante de um entendimento que acaba por estabelecer vínculos dissociados por princípio, o que se procura nesse dispositivo é dar segurança

jurídica deixando claro que as relações comerciais não atraem a aplicação do Direito do Trabalho.

Sala da Comissão, ____21__ de _____março_____ de _2017.

Deputado Nelson Marquezelli

EMENDA SUPRESSIVA Nº 468/17

Art. Suprima-se o artigo 523-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, acrescido pelo art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

A possibilidade de negociação do sistema de representação, que prevê representante dos trabalhadores no local de trabalho, assegura maior efetividade, com respeito às peculiaridades da atividade econômica e à organização do trabalho de cada empresa.

Esse tema de organização sindical não é de urgência e relevância para o momento do País, pois não tem impacto na geração de emprego e renda. Além disso, existem dúvidas que devem ser sanadas para garantir sua efetividade.

Entretanto, caso o Poder Legislativo entenda que, de imediato, deve ser assegurada a obrigatoriedade da eleição de um representante, é importante alterar a regulamentação deste direito previsto no PL. Essa mudança teria como objetivo a garantia de que esse mecanismo seja aplicado de forma equilibrada e com vistas ao atingimento de sua finalidade.

Pressupõe-se, por fim, que, no caso da eventual manutenção desse novo modelo de representação, ele deveria ser implementado via negociação coletiva, reconhecendo, portanto, que os 13 itens do artigo 611-A do Projeto de Lei 6.787/2016 são exemplificativos.

Sala da Comissão, __21__ de _____março_____ de _2017_____.

Deputado Nelson Marquezelli

EMENDA MODIFICATIVA Nº 469/17

Art. Dê-se ao § 5º do art. 58-A da CLT, alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a seguinte redação:

“Art. 1º.....

.....

Art. 58-A.

.....

.....

....

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas por acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Sistema de compensação

A adequação no parágrafo 5ª do Art.58-A da CLT visa garantir a clareza na especificação dos instrumentos válidos para a compensação de horas. Assim, evita-se a insegurança jurídica no que diz respeito aos parâmetros que regem o sistema de compensação.

Sala da Comissão, ___21___ de _____março_____ de ___2017___

Deputado Nelson Marquezelli

EMENDA ADITIVA Nº 470/17

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo no Projeto de Lei nº 6.787/2016:

Art. O item 7, da alínea “e”, do §9º do art. 28 da Lei 8.212/1991 passa a ter a seguinte redação:

“Art. 28.....

.....

§ 9º Não integram o salário de contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:

.....
.....

e).....

.....

7. as gratificações, prêmios e abonos, quando concedidos, no máximo, 2 (duas) vezes no mesmo ano e quando sejam objeto de iniciativa do empregador ou por negociação coletiva; não substituem ou complementam a remuneração devida a qualquer empregado, e não geram direito adquirido à sua repetição.

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Esclarece o texto de lei que autoriza o pagamento de ganhos eventuais e abonos desvinculados do salário, sem a necessidade de pagamento das contribuições sociais. Ao retirar a subjetividade das expressões grifadas, afasta-se a insegurança jurídica, incentivando o pagamento de abonos, gratificações e prêmios, que geram renda e contribuem para movimentar a economia.

Por exemplo, uma empresa que após 10 anos sem lançar qualquer produto, prevê que, em 3 anos seguidos vai lançar um novo produto a cada ano. Devido a essa particularidade, a empresa quer reconhecer seus empregados. Se planeja para que, em julho de cada ano, possa conceder um abono. Pois bem, embora a legislação seja clara que os ganhos eventuais não geram encargos sociais, ou seja, não tem que pagar INSS e FGTS, na prática, tem-se entendido que, em se tratando de ganho eventual, se pagou uma vez por ano, tem natureza salarial e deve recolher os encargos sociais.

O que se deseja é deixar claro que, se tiver que pagar um abono ou gratificação, não se deve pagar INSS e FGTS. Nada mais do que já está previsto na lei previdenciária. Apenas deixando de forma mais clara que a expressão “ganhos eventuais”, que é subjetiva, deixe mais claro que pagamentos uma ou duas vezes no ano são permitidos e não gera incorporação ao salário.

Sala da Comissão, __21__ de __março__ de __2017__

Deputado Nelson Marquezelli

EMENDA ADITIVA Nº 471/17

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo no Projeto de Lei nº 6.787/2016:

Art. O §3º do artigo 614 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT - passa a ter a seguinte redação:

“Art. 614

.....

§3º A vigência deverá estar estipulada no instrumento coletivo, sendo permitido o reconhecimento da ultratividade, desde que explícita na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A convenção ou acordo coletivo de trabalho contém cláusulas de natureza econômica, social e contratual e seu ajuste por prazo determinado tem por finalidade o atendimento às necessidades das partes e as modificações que ocorrem ao longo do tempo, considerando-se o momento da negociação. Por isso, os ajustes que se estabelecem em períodos de crescimento da economia podem ser diferentes daqueles observados em momentos de recessão. Isto para não falar das diversas modificações, que podem ocorrer ao longo de um ano na atividade econômica, e, por muitas vezes, com reflexos nas relações de trabalho.

Naturalmente, algumas cláusulas passam a integrar, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho, quando esta é a intenção dos negociadores, como ocorre no caso dos reajustes salariais.

Os convenientes ou acordantes são os únicos aptos a legitimar ajustes fora dos esquemas rígidos impostos pela legislação, uma vez que podem fazê-lo de acordo com a realidade econômica e social específica, por conhecerem a situação em detalhes e a rotina dos trabalhadores.

A perpetuação automática do negociado, incorporando-o ao contrato de trabalho do empregado, viola os dispositivos constitucionais que conferem às negociações coletivas o status de instrumento de negociação e valorizam o diálogo das partes e a possibilidade de que elas negociem aquilo que melhor lhes atenda.

Deste modo, a alteração do artigo possibilita a negociação da vigência e ultratividade da norma, permitindo, por exemplo, que o acordo coletivo tenha vigência de três anos e que determinada cláusula que prevê a concessão de benefícios como plano de saúde, alimentação e transporte seja incorporada ao contrato individual de trabalho de forma permanente.

Sala da Comissão, ____21__ de ____março____ de ____2017__

Deputado Nelson Marquezelli

Coordenação de Comissões Permanentes - DECOM - P_5369
CONFERE COM O ORIGINAL AUTENTICADO
PL 6787/2016

EMENDA ADITIVA Nº 472/17

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo no Projeto de Lei 6.787/2016:

Art. O §2º do art. 58 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT - passa a ter a seguinte redação:

“Art. 58

.....

§2º O tempo despendido pelo empregado no trajeto entre a residência e a efetiva ocupação do posto de trabalho, e para o seu retorno, incluindo o tempo no interior do estabelecimento, por qualquer meio de locomoção ou transporte, ainda que fornecido pelo empregador, não será considerado como tempo a disposição, e, conseqüentemente, não computado na jornada de trabalho.

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O atual entendimento sobre o pagamento de horas *in itinere* acaba por penalizar as empresas que oferecem a seus empregados um serviço de transporte próprio ou fretado, provendo aos trabalhadores mais conforto, segurança e comodidade. Logo, observa-se a necessidade de reverter esse entendimento com o objetivo de prover segurança jurídica, evitando interpretações divergentes pela Justiça do Trabalho.

Dessa forma, o afastamento da insegurança jurídica vai estimular a concessão desse transporte que traz benefícios para o trabalhador e para a sociedade.

É importante lembrar que, nos países competitivos, o transporte é público. Ou seja, esse é um custo das empresas brasileiras, dentre vários outros exclusivos às instituições que atuam no Brasil.

Se compararmos o transporte público com o privado, observamos que, no transporte público, o trabalhador gasta mais tempo para o deslocamento, pois pode ser necessário fazer uma integração, utilizando ônibus e metrô; o número de paradas pode ser elevado, uma vez que o itinerário pode incluir mais voltas antes da chegada ao destino; além de sua maior vulnerabilidade a assaltos, devido ao número de vezes e aos locais de parada.

Já o transporte privado é mais seguro, pois os passageiros são conhecidos e o número de paradas é menor, o ponto para embarque e desembarque é mais próximo de casa, além de haver, em algumas situações, câmeras de filmagem e GPS.

Com relação ao conforto, o ônibus particular pode ter banco reclinável e estofado, cortina, cabine com menos ruído, ar condicionado, banheiros e, em alguns casos, até wi-fi.

Do ponto de vista da sociedade, existiria um ganho, pois, hoje, as empresas demandam a existência de transporte público nos horários de entrada e saída de turno, em duplicidade com aquele já fornecido por elas, pois se não houver esse transporte público, a empresa deverá pagar, além do transporte privado, a hora extra.

No momento em que o país vive, o ideal é que o transporte que hoje passa na porta das empresas e que não está saturado deveria ser destinado para facilitar o acesso da população a hospitais, unidades de atendimento emergencial em saúde, escolas, centro da cidade, parques e outras áreas de lazer.

Contudo, atualmente, quando esse movimento acontece, a empresa se torna vulnerável às penalidades associadas à hora *in itinere* e, em muitos casos, é punida por oferecer um benefício que garante aos trabalhadores mais comodidade, conforto e segurança.

Com o estímulo às empresas para que concedam o transporte aos trabalhadores, teríamos a possibilidade de melhoria do serviço também para a sociedade.

Também não há que se falar em tempo gasto para deslocamento, pois, atualmente, nos centros urbanos, a necessidade de se percorrer uma pequena distância pode demandar um longo período de tempo em virtude do trânsito.

Portanto, este tema, que nasceu com jurisprudência há cerca de 40 anos e foi posteriormente incorporado na legislação, merece ser alterado de forma a se adaptar às características da sociedade moderna, em benefício do trabalhador e da sociedade.

Sala da Comissão, __21__ de __março__ de __2017__

Deputado Nelson Marquezelli

EMENDA ADITIVA Nº 473/17

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo no Projeto de Lei nº 6.787/2016:

Art. O §3º do art. 71 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT - passa a ter a seguinte redação:

“Art. 71.....

.....

§3º Quando o empregador tiver refeitório no estabelecimento, o intervalo intrajornada poderá ser reduzido pelo empregador para até 30 minutos, independentemente de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Atualmente inúmeras empresas organizam o refeitório no próprio estabelecimento, como forma de facilitar a vida das pessoas e evitar deslocamentos desnecessários, especialmente no meio urbano, em que o traslado entre um ponto e outro pode demandar bastante tempo. Inclusive, nas empresas em que há jornadas em dois turnos, essa medida é também benéfica para o empregado que pode ter até uma hora de diferença entre o horário de saída.

Por exemplo, no caso de uma empresa que tenha horários de trabalho de 7 horas. Os profissionais do primeiro turno que estariam na empresa das 6h às 14h, com o horário de almoço reduzido para 30 minutos, deixariam seus postos de trabalho às 13h30. Por sua vez, os empregados do segundo turno, com jornada entre 14h e 22h, iniciariam suas atividades às 13h30 e sairiam da empresa às 21h, também considerando uma refeição de 30 minutos. Ou seja, no final do dia, a diferença torna-se ainda mais expressiva, com ganho de 60 minutos no horário de liberação para sua próxima atividade pessoal.

A mudança do intervalo intrajornada proporciona ganhos diretos para o trabalhador, bem como para a sociedade em geral. Por exemplo, a redução do período de refeição, nas empresas em que existe refeitório, permite ao empregado chegar mais tarde ou sair mais cedo, mantendo a mesma carga horária de trabalho, podendo dedicar esse tempo à sua vida pessoal, realizando diversas atividades, como estudo noturno, convívio familiar, práticas religiosas etc. Além disso, contribui para a mobilidade urbana, permitindo que existam diferentes jornadas de trabalho e, portanto, reduzindo o impacto dos momentos de pico de utilização das vias públicas. Assim, ao reduzir custos, esses fatores aumentam a competitividade da empresa, incentivam o emprego e o bem-estar do trabalhador.

As companhias poderiam fazer ajustes nos horários de intervalo, caso possuam restaurante próprio, conforme a legislação trabalhista de segurança e saúde e da Vigilância Sanitária, atendendo, por exemplo, requisitos como a oferta de uma alimentação balanceada e inscrita no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) e tenham serviço/produção com possibilidade de redução de intervalo.

Se não tiver refeitório no próprio estabelecimento, a redução do intervalo poderá ser feita por meio de negociação com o Sindicato, permitindo às partes analisar as distâncias entre a empresa e os restaurantes, segurança dos trajetos, qualidade da refeição oferecida e a existência de um cardápio balanceado, entre outros interesses dos trabalhadores.

A modernização da legislação é ainda uma oportunidade de aderir a uma tendência global.

Sala da Comissão, __21__ de __março__ de __2017__

Deputado Nelson Marquezelli

EMENDA ADITIVA Nº 474/17

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo no Projeto de Lei nº 6.787/2016:

“Art. O art. 458 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT - passa a ter a seguinte redação:

“Art. 458.....

§ 1º

§ 2º

§ 3º

§ 4º

§ 5º O valor relativo à assistência, prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas não integram o salário do empregado para qualquer efeito e nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea "q", § 8º, da Lei 8.212/91.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Esclarece o texto de lei, que autoriza o pagamento de benefícios, como planos de saúde médico e odontológico, sem a necessidade de pagamento das contribuições sociais. Ao retirar a subjetividade das expressões grifadas, afasta-se a insegurança jurídica, incentivando esses pagamentos que contribuem para o bem-estar da sociedade e para a redução dos atendimentos no sistema público de saúde.

Ainda que a rede pública seja referência em tratamentos de alta complexidade, como câncer, HIV, hemodiálise, o que muitas vezes motiva sua escolha por pessoas enfermas, independentemente de serem beneficiárias de planos privados de saúde, com o suporte e o atendimento de um plano corporativo, o trabalhador tem acesso a uma rede especializada e preparada para ampará-lo em momentos de fragilidade da sua saúde ou de seus familiares ou até mesmo risco de vida. Ou seja, ele conta com um acolhimento diferenciado.

Portanto, ao criar condições que incentivem a oferta e manutenção dos planos corporativos, a legislação reforça seu caráter de proteção e garantia de boas condições aos trabalhadores.

Sala da Comissão, __21__ de _____março_____ de __2017.

Deputado Nelson Marquezelli

EMENDA MODIFICATIVA Nº 475/17

Dê se ao art. 523-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, acrescido pelo art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a seguinte redação:

“Art. 523-A Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição secreta, entre eles, de um representante seu, que terá a atribuição de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º O representante dos empregados será eleito em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados, para um mandato de um ano, permitida uma reeleição.

§ 2º A eleição deverá ser convocada pelo empregador por edital, com antecedência mínima de 15 dias antes do término do mandato em curso, independentemente de filiação sindical, garantindo-se o voto secreto, sendo eleito o mais votado em primeiro escrutínio. A posse se dará após a conclusão da apuração dos votos.

§ 3º Os representantes dos empregados previstos neste artigo não poderão sofrer despedida arbitrária durante o mandato, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivos disciplinar, técnico, econômico e financeiro.

§ 4º Entre outras atribuições do representante dos empregados, estará a de assistir a Comissão de Conciliação Prévia, cujo termo de conciliação celebrado no âmbito dela, nos termos do artigo 625-E, confere também a quitação geral, dando por extinto o contrato de trabalho, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

§ 5º Alternativamente às hipóteses previstas nos incisos I e II do art. 2º da Lei 10.101/00, a Participação nos Lucros ou Resultados poderá ser negociada pelo representante dos trabalhadores em conjunto com uma comissão de empregados eleitos.

§ 6º Ao representante dos empregados, é vedada a celebração de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, bem como a participação no processo de negociação. “ (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A adequação do texto se faz necessária para que fique em consonância com o art. 11 da Constituição Federal e dispositivos legais já existentes e que podem ser aplicados por analogia ao representante dos empregados, tais como os seguintes itens da CLT: parágrafo 2º do art. 164, art. 165 e parte final do parágrafo único do art. 625-E.

Considerando também a eficácia desse agente junto aos diferentes setores da economia, a existência do representante dos trabalhadores mostra-se apropriada como mais uma alternativa no processo de negociação da PLR, tendo em vista o seu conhecimento da realidade

específica da empresa e a abrangência das definições a todos os empregados de uma organização, independente da categoria profissional.

Sala da Comissão, _21_ de _____ março _____ de __2017__.

Deputado Nelson Marquezelli

EMENDA MODIFICATIVA Nº 476/17

Art. Dê-se ao art. 12 da Lei nº 6.019, de 1974, alterado pelo art. 2º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a seguinte redação:

“Art. 12 Ficam assegurados ao trabalhador temporário os mesmos direitos e deveres previstos na CLT relativos aos contratados por prazo determinado.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Trabalho temporário

O trabalhador temporário deve ter os mesmos direitos e deveres previstos na CLT, em razão do princípio da igualdade. Daí a proposta de modificação da redação do artigo 12.

Sala da Comissão, ____21__ de ____ março _____ de __2017__

Deputado Nelson Marquezelli

EMENDA ADITIVA Nº 477/17

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo no Projeto de Lei nº 6.787/2016:

“Art. O art. 59 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT - passa a ter a seguinte redação:

“Art. 59.....

§ 1º

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual, de acordo coletivo de trabalho ou de convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º

§ 4º

§ 5º A prestação de horas extras habituais não descaracteriza a compensação de jornada.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Deve-se explicitar que o sistema de compensação pode ser adotado durante o contrato individual de trabalho, sem a necessidade de negociação coletiva, como previsto na CLT, mas, hoje, sem segurança jurídica face a interpretações em sentido contrário.

A legislação usa a expressão “convenção ou acordo coletivo de trabalho” quando não permite o acordo direto entre empregado e empregador. E o termo “acordo ou convenção coletiva” para as hipóteses em que, além da convenção coletiva, se permite o acordo coletivo ou o acordo individual entre o empregador e empregado. Esta análise pode ser observada na Constituição Federal, art. 7º, comparando-se o inciso XVIII com o VI e, na CLT, pelo uso dessas expressões no parágrafo 2º do artigo 59, nos artigos 235-C, 476-A e 612 e no parágrafo 8º do art. 235-D.

Por outro lado, deve-se afastar o entendimento da jurisprudência de que a realização de hora extra impede a utilização do sistema de compensação. Por fim, a exclusão da expressão “no período máximo de um ano” retira a insegurança jurídica, pois uma eventual folga, por interesse do próprio empregado, no último dia de um acordo anual, poderia não ser permitida, diante do risco de entendimento de que não haveria prazo para o trabalho em compensação.

Tais restrições podem ser prejudiciais ao trabalhador em situações que são comuns a seu cotidiano. Por exemplo, hoje, para ficar com a mãe doente, um

filho que trabalha em uma loja combina a liberação diretamente com seu empregador. O mesmo vale para o empregador doméstico e a micro empresa. Essa prática se aplica também em casos de lazer, por exemplo, no caso de um profissional que deseja aproveitar a segunda-feira de carnaval e combina a liberalidade com o chefe.

Entretanto, se não houver segurança jurídica a respeito do tema, essa prática pode se perder, penalizando o trabalhador.

Por isso, esta proposta visa afastar a insegurança jurídica, além de ser um mecanismo que contribui para a proteção e o estímulo ao emprego.

Sala da Comissão, __21__ de _____ março _____ de __2017__

Deputado Nelson Marquezelli

EMENDA ADITIVA Nº 478/17

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo no Projeto de Lei nº 6.787/2016:

“Art. O art. 200 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT - passa a ter a seguinte redação:

“Art. 200 Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, salvo quando não houver, no processo de revisão ou elaboração da regulamentação, consenso unânime no sistema tripartite paritário, especialmente sobre:

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O legislador optou por delegar ao Ministério do Trabalho a elaboração de regulamentos em segurança e saúde do trabalho.

O Ministério do Trabalho, por sua vez, reconheceu e passou a adotar como melhor forma de elaboração dessas regras, o sistema tripartite que, além do

poder público, tem em sua composição representantes dos trabalhadores e empregadores.

Assim sendo, a criação de normas complementares que regulamentam a saúde e segurança, NRs do Ministério do Trabalho, resulta de negociação, nesse caso, no âmbito do sistema tripartite.

Por isso, sugere-se que, quando frustrada a negociação no âmbito do sistema tripartite, ao não se conseguir a unanimidade necessária para legitimar a matéria, ela seja encaminhada ao Poder Legislativo para a definição da regra a ser adotada.

Esse encaminhamento seria feito à esfera à qual a sociedade, por meio da Constituição, atribuiu o poder de legislar. Por fim, a própria organização do Congresso Nacional e do processo legislativo irão assegurar as melhores decisões na elaboração dessas normas que não encontram consenso no sistema tripartite.

Sala da Comissão, ____21__ de _____ março ____ de __2017__

Deputado Nelson Marquezelli

EMENDA MODIFICATIVA Nº 479/17

Dê-se à alínea a, do inciso I, do art. 3º do Projeto de Lei nº 6787/16 a seguinte redação, reordenando as demais alíneas:

Art. 3º

I -

a) os §§ 2º e 3º do art. 58.

.....

JUSTIFICATIVA

O pagamento de horas *in itinere*, de acordo com o que estabelece a CLT, é devido quando o local de trabalho for de difícil acesso ou não servido por transporte público, com condução oferecida pelo empregador.

A característica da atividade rural prejudica e onera o setor em relação ao setor urbano, que possui infraestrutura que atende devidamente ao trabalhador, que se locomove independente do empregador da sua residência ao local de trabalho. É esse o objetivo do setor rural, que pretende que o desenvolvimento da infraestrutura não seja apenas de um setor, de maneira discriminatória.

O investimento no desenvolvimento rural, de modo a atender as pessoas que habitam cidades que predomina esse tipo de atividade, deveria ser prioridade. O que vemos atualmente são casos de várias empresas que, por não terem condições de arcar com esse gasto extraordinário, demitem funcionários que moram distante da empresa para apenas contratar pessoas de localidade próxima ao estabelecimento, ou até deixam de criar a possibilidade de vagas de emprego pela dificuldade de encontrar mão-de-obra qualificada na região.

Trata-se de uma matéria que poderia facilmente ser regulada apenas por convenção e acordo coletivo, quando vislumbrada sua real necessidade e negociada pelas partes envolvidas, de acordo com as características de cada contrato de trabalho especificamente. Decisões do TST já apontam no sentido da limitação das horas *in itinere* aprovadas em negociações coletivas, reformando decisões de primeiro grau que as concedia indiscriminadamente.

Ante o exposto, apresentamos essa emenda no sentido de desfazer uma injustiça que, onera o setor rural de forma desproporcional se considerada a infraestrutura posta à disposição do setor urbano.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputada TEREZA CRISTINA

PSB/MS

EMENDA SUPRESSIVA Nº 480/17

Suprimam-se as alterações ao art. 58-A da CLT, constantes no art. 1º do PL 6787/16.

JUSTIFICATIVA

O trabalho em regime de tempo parcial, segundo a CLT, é aquele cuja duração não exceda vinte e cinco horas semanais, sendo vedada a realização de horas extras e a conversão de férias em abono pecuniário.

O PL que trata da reforma trabalhista passa a prever que o contrato de trabalho a tempo parcial terá por duração até trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, porém, as jornadas cuja duração não exceda vinte e seis horas semanais, têm possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. O PL ainda permite a conversão de um terço de férias em abono pecuniário.

De acordo com dados trazidos pela Procuradoria-Geral do Trabalho ao debate nesta Comissão, pelos termos da proposta, o contrato a tempo parcial passaria a contemplar jornadas que correspondem a até 73% daquelas admitidas no contrato de trabalho a tempo integral. Conclui-se, portanto, que a fronteira entre tempo parcial e tempo integral torna-se muito reduzida, o que descaracteriza completamente a natureza do regime de tempo parcial.

De fato, se contratando por tempo parcial, o empregador puder contar com empregados que trabalharão mais que 2/3 da jornada de empregados do regime integral, fica claro que haverá um movimento pela substituição de empregados em regime de tempo integral. É frágil a alegação de que esta alteração visa a geração de empregos, pelo contrário, aumentando a jornada em regime de tempo parcial de modo a aproximá-la da jornada integral, compensa ao empregador abrir mão da contratação que seja mais onerosa para empresa.

O dispositivo levará fatalmente ao fechamento de vagas de tempo integral e contratação a tempo parcial, o que precariza a mão-de-obra e leva à redução de salários.

Neste sentido, apresentamos a emenda ora em comento, de modo a preservar as relações de trabalho em jornada de tempo integral, bem como proteger os trabalhadores em regime de tempo parcial de carga horária abusiva, que descaracteriza a natureza contratual do regime por um tempo reduzido, aproximando-o substancialmente de uma jornada integral.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado DANILO CABRAL

PSB/PE

EMENDA N.º 481/17

Altere-se a redação do art. 1º do projeto quanto ao seguinte artigo, a ser acrescido à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

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

.....

§ 1º No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente 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, observados os seguintes requisitos de validade:

I – realização de assembleias para autorização da abertura da negociação e para aprovação dos termos a serem pactuados, expressamente convocadas para essa finalidade e que assegurem participação de filiados e não filiados ao sindicato da categoria profissional;

II – representatividade das assembleias a que se refere o inciso I, com presença de no mínimo 50% dos trabalhadores ativos, em caso de acordo coletivo, ou 25% em convenção coletiva de trabalho;

III – equivalência econômica das cláusulas compensatórias, respeitado o equilíbrio entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e os princípios da

irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e da hipossuficiência do trabalhador.

§ 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de normas processuais ou que digam respeito à segurança e medicina do trabalho ou que disponham sobre direito de terceiro.

§ 3º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado e atender aos seguintes requisitos de validade:

I. caráter sinalagmático das concessões mútuas;

II. vigência temporária, limitada ao prazo assinalado;

III. inadmissibilidade de renúncia ou supressão de direitos.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória correspondente deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito em caso de enriquecimento ilícito. ”

JUSTIFICAÇÃO

O projeto de reforma proposto pelo Governo abre uma boa oportunidade para promover o aprimoramento da legislação trabalhista, não só nos pontos propostos na iniciativa governamental, mas também em outros que precisam de atualização.

O fortalecimento dos sindicatos e da negociação coletiva pode ser um aspecto positivo da proposição, uma vez assegurado o respeito ao rol de direitos trabalhistas constitucionalmente estabelecidos. Falta ao projeto, porém, um mínimo de cautelas relativas à forma como se dá essa negociação, com vistas a garantir que

haja representatividade efetiva da base sindical e evitar eventuais negociações de fachada que prejudiquem à parte mais fraca da relação de trabalho.

De fato, se por um lado é preciso atender ao mandamento constitucional que privilegia a negociação coletiva, por outro é imperativo respeitar o equilíbrio entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa que a mesma Constituição estatui como fundamentos de nossa República.

Toda a base sindical será afetada pelos pactos resultantes de negociação coletiva que venham a ter força de lei. Assim, torna-se essencial efetuar ajustes que garantam a efetiva participação dos trabalhadores no processo, sua ampla representatividade e a equivalência das cláusulas compensatórias pactuadas. Dessa forma, será possível assegurar a autonomia da vontade coletiva, mas com respeito aos ditames constitucionais que impedem a renúncia ou supressão de direitos fundamentais, como é o caso dos direitos trabalhistas.

Nesse contexto, julgamos oportuna a apresentação da presente emenda a fim de que, quanto a esse aspecto, a reforma possa representar um verdadeiro avanço nas relações de trabalho. Para tanto, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado **DANILO CABRAL**
PSB-PE

EMENDA ADITIVA Nº 482/17

Inclua-se no art. 1º do PL 6787/2016, o art. 58, § 3º da CLT, com a seguinte redação e, conseqüentemente, acresça-se a revogação do § 2º do art. 58 da CLT na alínea a, do inciso I do art. 3º do PL 8767/2016, reordenando as demais alíneas:

Art. 1º

.....
“Art. 58.....

§ 1º

§ 2º revogado

§ 3º Poderão ser fixados, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. (NR)

.....”

Art. 3º.....

I -

a) O § 2º do art. 58;

.....

JUSTIFICATIVA

Em consonância com a decisão unânime do Supremo Tribunal Federal em 2016, que fixou entendimento no Recurso Extraordinário nº 590415, de que é válida cláusula que dá quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas decorrentes do contrato de emprego, desde que este item conste de Acordo Coletivo de Trabalho e dos demais instrumentos assinados pelo empregado, apresentamos esta emenda, com o objetivo de privilegiar a autonomia de vontade das partes que pactuam um contrato de trabalho.

O inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal é claro ao determinar o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, o que na prática, não ocorre. Inúmeras ações trabalhistas questionam negociações coletivas definidas legitimamente por ambas as partes, o que gera insegurança jurídica para as empresas, que por vezes deixam de conceder algum benefício por cláusula de acordo ou convenção com o receio de que aquele benefício seja incorporado ao contrato de trabalho definitivamente por via judicial.

Em relação às horas *in itinere*, o TST já se posicionou no Recurso Ordinário nº 34-66.2011.5.18.0000, firmando acórdão no sentido de reconhecer a validade da cláusula do acordo coletivo firmado entre a empresa Centroálcool S.A. e o

Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Inhumas e Damolândia (GO), que previa o pagamento de 30 minutos diários *in itinere*. O Ministério Público do Trabalho pretendia anular a cláusula alegando prejuízo aos trabalhadores que gastavam em média 90 minutos para se deslocarem ao trabalho.

O TRT, contudo, considerou razoável a limitação das horas *in itinere* prevista na cláusula contestada. O MPT, então, recorreu ao TST, para tentar cassar o dispositivo do acordo coletivo. Ao analisar o caso, o TST fixou entendimento de não vê ilegalidade no ajuste coletivo que limita o pagamento das horas de percurso.

Neste sentido, a intenção da emenda apresentada é permitir que as partes possam, de acordo com a natureza e característica de cada relação de trabalho, estabelecer por negociação ou acordo coletivo os parâmetros pelos quais serão regidos cada contrato, repetimos, respeitando suas especificidades.

Pelo exposto, pedimos a colaboração dos pares de modo a uniformizar o entendimento de dar a devida relevância aos acordos e convenções coletivos, conforme depreende-se da Constituição Federal

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputada TEREZA CRISTINA

PSB/MS

EMENDA ADITIVA Nº 483/17

Inclua-se no art. 1º do Projeto o acréscimo do art. 878-B à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação que se segue:

“Art. 878-B. A execução de título executivo judicial, ou o cumprimento da sentença, não poderá ser promovido em face do fiador, do coobrigado, do corresponsável, do devedor subsidiário ou do devedor solidário que não tiver participado do processo de conhecimento e que conste do dispositivo da sentença ou do acórdão, ressalvados os casos de desconsideração da personalidade jurídica promovida exclusivamente contra os sócios pessoas físicas, nos termos do Livro III, Título III, Capítulo IV do Código de Processo Civil (Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica).”

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta de alteração do art. 878-B tem por fim integrar ao processo do trabalho o disposto no art. 513, § 5º do Código de Processo Civil de 2015, cujo teor é expressão do direito fundamental à ampla defesa e ao contraditório insculpidos no art. 5º, LV, da Constituição Federal e previstos também em diversos tratados internacionais de direitos humanos dos quais o Brasil é signatário.

Busca o art. 878-B impedir que empresas que não participaram do processo na fase de conhecimento, onde teriam acesso a todos os meios e recursos inerentes à defesa de seu direito, sejam incluídas diretamente na fase de execução trabalhista, em que as oportunidades de defesa são bem mais restritas, não cabendo, inclusive, recurso para o Tribunal Superior do Trabalho para apreciação de matérias infraconstitucionais, na qual se inclui até mesmo o conceito de grupo econômico previsto no art. 2º, § 2º, da CLT.

Ainda, na fase de execução a única possibilidade de defesa constitui-se nos embargos à execução, não havendo necessariamente realização de audiência para depoimentos pessoais e inquirição de testemunhas.

Da decisão de embargos à execução cabe recurso de agravo de petição para o Tribunal Regional do Trabalho. E só. O Recurso de Revista para o Tribunal Superior do Trabalho, nesse caso de execução, é cabível apenas no caso de violação direta e literal à Constituição.

Assim, quando a empresa é incluída diretamente na fase de execução, é ela tolhida, no caso de apreciação de matérias infraconstitucionais, de um recurso essencial para a unificação da jurisprudência trabalhista, que é o recurso de revista para o Tribunal Superior do Trabalho, ficando a parte refém do entendimento do Tribunal Regional do Trabalho.

Considerando que o art. 5º, LV, da Constituição Federal prevê como direito fundamental o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes, a inclusão da empresa diretamente na fase de execução viola esse direito, visto que ingressa ela no processo já com a eliminação da possibilidade de se valer de um dos recursos mais essenciais da sistemática recursal trabalhista.

O que era para ser ampla defesa, passa a ser defesa restrita, lançando-se no limbo um dos mais importantes direitos fundamentais da História do Direito Constitucional.

Sala das Comissões, de de 2017.

**Deputado DANIEL VILELA
PMDB/GO**

EMENDA ADITIVA Nº 484/17

Acrescente-se, ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6787, de 2016, o § 5º ao art. 611-A, com a seguinte redação:

"Art. 611 -A.

.....

§ 5º Poderá ser instituída em convenção ou acordo coletivo de trabalho cláusula prevendo desconto assistencial para custeio sindical da atividade negocial coletiva, limitado a um dia de trabalho de cada um dos integrantes da categoria representada pela entidade sindical conveniente, subordinado à não oposição do trabalhador, manifestada perante a empresa até 10 dias antes do primeiro pagamento reajustado."

JUSTIFICAÇÃO

O custeio sindical da atividade negocial é problema pertinente à proposição em análise, que dispõe sobre a negociação coletiva.

A cláusula de desconto assistencial sindical era prevista, tempos atrás, em convenções e acordos coletivos.

No entanto, alguns excessos levaram a Justiça do Trabalho a regulamentar a matéria por meio do Precedente Normativo nº 74 da SDC, segundo o qual *"subordina-se o desconto assistencial sindical à não-oposição do trabalhador, manifestada perante a empresa até 10 dias antes do primeiro pagamento*

reajustado". Posteriormente, o TST veio a mudar seu entendimento, editando o Precedente Normativo nº 119 da SDC, o qual já passou por tentativas de revisão.

Revela-se oportuna, portanto, a inclusão de dispositivo para regular a matéria e dar maior segurança jurídica aos interessados, desde que se assegure ao trabalhador o direito de oposição ao desconto assistencial.

Ante o exposto, apresento a presente emenda para resolver esta questão de extrema relevância, referente ao custeio sindical da negociação coletiva, nos moldes do acréscimo sugerido ao art. 611-A do texto do Projeto de Lei nº 6787, de 2016.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado DANIEL VILELA
PMDB/GO

EMENDA ADITIVA Nº 485/17

Inclua-se no art. 1º do Projeto o acréscimo de parágrafo único ao art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a seguinte redação:

“Art. 444.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o *caput* aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A, com a mesma eficácia legal, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a 3 (três) vezes o limite máximo do salário-de-contribuição da Previdência Social.”

JUSTIFICAÇÃO

A possibilidade de oferecer alternativa regulatória, por meio da liberdade de estipulação contratual, às relações trabalhistas próprias de trabalhadores ditos hipersuficientes, intelectual e economicamente, é uma ideia que se faz oportuna, no bojo da proposta de flexibilização da legislação trabalhista. Na realidade, ela já vem há algum tempo despertando o interesse de diversificados segmentos laborais, assim como de empresas de diferentes setores de atividades, estando presente nas

contribuições e pesquisas de juristas e de outros especialistas, e ganham terreno em forma de proposições congressuais.

Trata-se de uma solução competente e inovadora, de mútua conveniência às partes contratantes, indo além ou diferentemente daquilo que as convenções ou acordos coletivos comumente regulam para a generalidade da respectiva ou respectivas categorias obreiras.

Sua aplicação estende-se a uma ampla gama de situações que envolvem o que se pode chamar de *mundo dos hipersuficientes*: empregados com formação acadêmica superior e ganho remuneratório apreciável, portanto, longe de poderem ser tidos ou tratados como vulneráveis, carentes de proteção, em desvantagem perante o empregador, ou incapazes, sem a tutela sindical, de melhor negociar e regular seus direitos laborais sob a ótica de sua conveniência e perspectivas pessoal e profissional.

Essa disponibilidade profissional virá atender, também, de forma mais profícua, novas demandas do mundo empresarial, em variados setores produtivos, as quais, por sua natureza, ou em razão de novas prospecções de mercado, multiplicam-se em busca de contratações de capital humano mais flexíveis, individualizadas ou desvinculadas de negociações coletivas.

Entre essas, alinham-se as atividades que demandam profissões de natureza intelectual, literária, cultural, artística, técnica ou tecnológica, de comunicação social, tecnologia da informação, e, em particular as ocupações regulamentadas de nível superior, nas áreas de saúde em geral, de engenharia, docência e tantas outras, ou mesmo as funções gestoras que mobilizam diferentes linhas de especialidade ou formação universitária.

À força das inovações sociais, das conquistas tecnológicas e científicas, dos avanços das condições, meios ou recursos presentes nas atividades produtivas, abrem-se novos espaços de atuação criativa, desvincilhada das obrigações comuns aos obreiros em geral, sem as amarras presentes no emprego da mão de obra meramente física ou de menor nível de instrução.

Contribui para esse cenário de modernidade o crescimento quantitativo e qualitativo de profissionais com formação científica, técnica ou artística, que reúnem especialidades e titulações acadêmicas ou tecnológicas de grande relevância, e aspiram por condições de trabalho com maior autonomia funcional e independência

na prestação dos serviços, razões pelas quais muitos optam pelo empreendedorismo e se organizam legalmente como pessoas jurídicas para a oferta de serviços intelectuais ou técnicos especializados.

Se, ao longo do século passado, as classes trabalhadoras na sua grande maioria eram compostas por obreiros com diminuta ou insuficiente instrução, e, assim, por presunção, incapazes de bem discernir e escolher com segurança as condições que melhor lhes convinham para regular o contrato de trabalho – situação essa que perdurou mesmo após a promulgação da CLT –, exigindo intensiva presença e minudente tutela estatal e da representação sindical, o cenário felizmente evoluiu nas últimas décadas, acompanhando as transformações sociais e dos processos produtivos.

As históricas condições que marcavam as atividades laborais acham-se, hoje, na sua maior parte, superadas, com a disseminação das modernas formas de organização da força de trabalho e de atuação dos agentes econômicos, ou graças às novas tecnologias e recursos produtivos, fatores que levaram à ampliação das oportunidades e multiplicação das funções ou profissões que exigem qualificação superior, científica, técnica ou tecnológica, aptidão ou talento artístico e outros atributos intelectuais ou culturais, em empresas vocacionadas para atividades que demandam, muito mais que a força permanente da mão de obra presencial, a contribuição de competências, habilidades e talentos na realização de seus fins.

Em determinadas ocupações a ocorrência de curso superior é de 100%, seja por força de exigências legais, como no caso de profissões regulamentadas de nível superior (médico, engenheiro, advogado etc.), seja por exigência do próprio mercado de trabalho, como sucede com bancários, profissionais de TI, de auditoria e outros.

Ditos profissionais de nível superior caracterizam-se por desfrutarem de renda mais alta, de ampla autonomia de ação, de boas oportunidades de trabalho, de maior produtividade, maior capacidade para negociar suas condições de trabalho e pouca dependência dos sindicatos laborais.

Nesse sentido, eles se destacam dos trabalhadores de baixo nível educacional e que são altamente dependentes de empregos subordinados, de renda mais baixa e de menores oportunidades para negociar individualmente suas

condições laborais. Estes dependem em grande escala da mediação sindical no estabelecimento de suas condições de trabalho em acordos e convenções coletivas.

Em vários países do mundo, assiste-se, porém, a uma verdadeira "descoletivização" das negociações salariais entre os profissionais de nível superior. Para estes, predominam os ajustes individuais negociados diretamente com seus empregadores e seguindo a grande variedade de exigências técnicas que decorrem das tecnologias e dos sistemas produtivos onde trabalham.

Com base em sua capacidade diferenciada no trato das condições de trabalho, que melhor se ajustam às empresas em que trabalham e aos seus anseios individuais, esses profissionais possuem aptidão intelectual e habilitação profissional para negociar individualmente com seus empregadores não apenas seus salários mas também os demais benefícios que compõem o seu contrato de trabalho. Nesse sentido, eles estão longe da situação de hipossuficiência preconizada pelas leis do trabalho do Brasil. É isso que justifica permitir que tais profissionais desfrutem de escolha na negociação de suas condições de trabalho, podendo optar pelas negociações individuais ou pelas negociações coletivas.

Urge reconhecer essa aptidão dos referidos segmentos de trabalhadores para negociar, com liberdade e sem tutelas, suas condições contratuais, não se lhes perpetuando o tratamento comum aos empregados menos capacitados, como forma de opção livre e consciente, que não lhes retira a hipótese de permanecer sob as mesmas regras vertentes da legislação trabalhista e das convenções coletivas.

Vale mencionar, ademais, que a liberdade contratual a que visa a presente Emenda não destoa dos interesses das representações sindicais, antes se alinha com estes ao dar aos profissionais de nível superior e de maior renda a opção de, em lugar de se constituírem como pessoas jurídicas, continuarem com seus vínculos empregatícios livremente pactuados, preservando e fomentando o aumento das contribuições em favor das organizações sindicais em geral e do fortalecimento do sindicalismo, tudo em prol dos segmentos laborais que, efetivamente, mais necessitam dessa assistência.

O propósito desta emenda é exatamente abrir a possibilidade de negociarem diretamente com seus empregadores os **profissionais de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a três vezes o limite**

máximo do salário-de-contribuição da Previdência Social, limite esse que, em termos remuneratórios, se aproxima hoje de dezoito salários mínimos.

Essa liberdade coaduna-se com as exigências das mais variadas tecnologias e dos modernos modos de produzir. É nesse grupo que mais incide o trabalho a distância, o trabalho por projeto, o trabalho vinculado à produtividade, à criação intelectual, à manifestação artística e cultural, a jornadas variadas etc. Assim fazendo, o Brasil estará atendendo às aspirações por mais liberdade, que partem dos profissionais de maior qualificação, e às necessidades das empresas, que buscam e precisam atrelar remuneração com a eficiência, a produtividade e a criatividade.

Sala das Sessões, em de março de 2017.

Deputado DANIEL VILELA
PMDB/GO

EMENDA MODIFICATIVA Nº 486/17

Inclua-se no art. 1º do Projeto a alteração ao § 2º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 477.

§ 2º Qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, o instrumento de rescisão ou recibo de quitação, firmado com a assistência do Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho, terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

..... (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

Nos termos da legislação vigente, a validade do recibo de quitação do contrato de trabalho é relativizada no Brasil. Frequentemente, após pagar as verbas rescisórias, as empresas são surpreendidas com reclamações trabalhistas nas quais se pleiteia o reconhecimento de direitos que até então sequer se cogitava estarem incluídos nas verbas rescisórias.

Com efeito, a redação vigente do § 2º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dada pela lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970, dispõe que *o instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, **sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.***

Esse é um motivo de grande insegurança jurídica para as empresas, que continuam, mesmo anos após a rescisão de um contrato de trabalho, na incerteza de que suas obrigações serão consideradas definitivamente quitadas.

A relativização do valor do recibo de quitação, porém, tem, pouco a pouco, perdido força. Inicialmente, a Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, que acrescentou artigos à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre as Comissões de Conciliação Prévia, estabeleceu, no parágrafo único do art. 625-E que o termo de conciliação firmado perante essas Comissões *é título executivo extrajudicial e **terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.***

Mais recentemente, o Supremo Tribunal Federal (STF), julgando o Recurso Extraordinário nº 590.415, decidiu que, na hipótese de plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo de trabalho, a validade da quitação é ampla, não se aplicando o art. 477, § 2º, da CLT, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente.

Vemos que há, portanto, um avanço na visão que prevalecia absoluta sobre a fragilidade do recibo de quitação, e consideramos que, em nome da segurança jurídica e da economia do País, precisamos avançar ainda mais.

Com esse intuito, submetemos à apreciação dos nobres Colegas a presente proposta, que altera o § 2º do art. 477 da CLT para estabelecer que, *qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, o instrumento de rescisão ou recibo de quitação, firmado com a assistência do Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho, terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.*

Chamamos atenção para o fato de que, nos termos do projeto, o recibo somente terá eficácia liberatória geral quando o trabalhador for assistido pelo Sindicato ou pela autoridade do Ministério do Trabalho, tendo, portanto, a necessária orientação a fim de que as parcelas e os valores devidos sejam conferidos e recebidos. Isso não impedirá, claro, futuras reclamações perante a Justiça do Trabalho, bastando, para tanto, que parcelas faltantes ou valores pagos a menor sejam expressamente ressaltados no ato da quitação.

Certos de que esta proposta contribuirá para o aumento da segurança e da confiança das empresas e, conseqüentemente, para a retomada da criação de empregos no País, pedimos apoio para sua aprovação.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputado DANIEL VILELA
PMDB/GO

EMENDA ADITIVA Nº 487/17

Acrescente-se o seguinte dispositivo ao art. 1º Projeto de Lei nº 6.787, de 2016:

"Art. 60.....

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso". (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O direito à saúde é constitucionalmente garantido e o Estado deve atuar para assegurar a continuidade e manutenção da prestação de serviços hospitalares e médicos.

Há décadas as várias categorias de profissionais da saúde e a categoria patronal celebram acordo ou convenção coletiva dispondo sobre jornada diferenciada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso.

Inúmeras são as vantagens dessa jornada. Os profissionais podem concentrar o trabalho em alguns dias do mês, com maior período de descanso,

trabalhando cento e oitenta nos meses com trinta dias. Os hospitais e clínicas podem adequar e organizar a prestação ininterrupta de serviços de saúde.

O Tribunal Superior do Trabalho – TST já consagrou essa jornada, nos termos da Súmula nº 444:

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

No entanto, a referida jornada tem causado insegurança jurídica, uma vez que pode ser interpretado que o art. 60 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, exige a licença prévia para esse tipo jornada, considerada como prorrogação.

Assim, é razoável acrescentar parágrafo único ao mencionado artigo, excetuando-se a jornada 12x36 da exigência de licença prévia, respeitando a vontade dos interlocutores sociais e a tradição de se adotar essa jornada na área de saúde.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado DANIEL VILELA
PMDB/GO

EMENDA MODIFICATIVA Nº 488/17

Inclua-se no art. 1º do Projeto as alterações aos artigos 428, 429, 430 e 432 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passam a vigorar com as seguintes redações:

“Art. 428.....

.....
 § 5º A idade máxima prevista no “caput” deste artigo:

I – não se aplica a aprendizes com deficiência;

II – será de 29 (vinte e nove) anos no caso de aprendizes egressos de estabelecimentos prisionais e correccionais.

.....
 § 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, e no caso do egresso, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental. (NR)”

“Art. 429.....

.....
 § 2º Os estabelecimentos de que trata o “caput” deste artigo ofertarão vagas de aprendizes:

I – a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase), nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais;

II – a egressos, nos termos do art. 26 da Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984, conforme o regulamento. (NR)”

“Art. 430.....

.....
 II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e ao egresso e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, e no Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária.

.....(NR)”

“Art. 432.....

§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de:

I – até 8 (oito) horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas a aprendizagem teórica, salvo no caso do aprendiz;

II – 8 (oito) horas diárias para os aprendizes egressos. (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

Muitas vezes a sonhada liberdade para quem cumpriu pena vira um pesadelo, pela dificuldade em se encontrar uma oportunidade de trabalho, que venha proporcionar sua reinserção na sociedade. E aí aumenta a chance de o egresso reincidir no crime pela necessidade de sobrevivência. Essa situação não só prejudica o próprio egresso, mas toda a sociedade que vê, ano a ano, a violência aumentar, sem perspectiva de redução a médio e a longo prazo.

O sistema prisional está falido. O Estado gasta muito dinheiro a fundo perdido, pois as prisões não cumprem seus objetivos de punir e ressocializar os detentos. Vivemos um caos social.

Essa situação é ainda pior para os jovens. Geralmente quando são apreendidos ou presos já estão fora da escola e sem trabalho. É a famosa geração “Nem-Nem”, que nem trabalha nem estuda, a qual contribui ainda mais para a estagnação econômica do País, provocada em grande medida pela falta de trabalhadores qualificados. Por conta disso, muitos Estados da Federação já possuem algum tipo de programa para os egressos, visando a mitigar essa situação.

Nessa linha também sugerimos uma solução para os jovens egressos que, pelo Estatuto da Juventude, instituído pela Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013, são pessoas com idade entre 15 e 29 anos de idade.

Trata-se de inseri-los no mercado de trabalho como aprendizes, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, na esteira da proposta dos Promotores de Justiça de Minas Gerais, Lutiana Nacur Lorentz e Guilherme Henrique Lasmar Mendonça, apresentada no concurso do prêmio Inovare¹¹.

O contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (art. 428). Para tanto, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC e SENAT) número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. Portanto, não se trata de uma opção, mas uma obrigação, com algumas contrapartidas para os empregadores, como o pagamento do salário-mínimo hora e os depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS de apenas 2% sobre a remuneração do aprendiz.

Dessa forma, sugerimos fazer adaptações às disposições da CLT para permitir que sejam contratados, como aprendizes, os egressos com até 29 anos de idade, com jornada de trabalho de 8 horas diárias, sem a exigência de matrícula na escola, exceções hoje feitas, no instituto da aprendizagem, aos jovens com deficiência.

¹¹ <http://www.premioinnovare.com.br/praticas/reinclusao-dos-egressos-na-sociedade-e-no-direito-ao-trabalho-atraves-de-subsidios-financeiros-para-sua-empregabilidade-como-aprendiz/>

Assim, os egressos jovens que não tiveram oportunidade de estudar e de se qualificar profissionalmente serão matriculados pelos empregadores em cursos de formação técnico-profissional enquanto trabalham nos estabelecimentos. Poderão, inclusive, exercer atividades consideradas insalubres e perigosas proibidas aos aprendizes menores de 18 anos, o que é um dos motivos de reclamação dos empregadores que não conseguem preencher as cotas de aprendizagem.

Essa providência está totalmente em consonância com o Estatuto da Juventude ao dispor que as políticas públicas de juventude são regidas, entre outros, pelos princípios (art. 2º):

- do reconhecimento do jovem como sujeito de direitos universais, geracionais e singulares;
- da promoção do bem-estar, da experimentação e do desenvolvimento integral do jovem;
- da promoção da vida segura, da cultura da paz, da solidariedade e da não discriminação.

Além disso, segundo o Estatuto, os agentes públicos ou privados envolvidos com políticas públicas de juventude devem observar, entre outras, a diretriz de **zelar pelos direitos dos jovens com idade entre 18 e 29 anos privados de liberdade e egressos do sistema prisional, formulando políticas de educação e trabalho, incluindo estímulos à sua reinserção social e laboral, bem como criando e estimulando oportunidades de estudo e trabalho que favoreçam o cumprimento do regime semiaberto** (inciso XI do art. 3º).

Essas são as razões pelas quais pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação do presente projeto de lei que certamente contribuirá para um futuro melhor de milhares de jovens que estão à margem da sociedade, beneficiando também o País, que carece tanto de mão de obra qualificada para seu desenvolvimento socioeconômico.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputado DANIEL VILELA
PMDB/GO

EMENDA ADITIVA Nº 489/17

Inclua-se no art. 1º do Projeto a alteração ao § 2º do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º

de maio de 1943, que passa a vigorar com a redação abaixo especificada, bem como o acréscimo dos §§ 3º e 4º neste mesmo dispositivo, com a redação que se segue:

“Art. 2º.....

.....

§ 1º

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, possuírem direção, controle e administração centralizada em uma destas, exercendo o efetivo controle sobre as demais, em típica relação hierárquica, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal, que detém o efetivo controle das demais, e cada uma das outras empresas subordinadas.

§ 3º Não caracterizará grupo econômico a 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.

§4º Não se aplica ao empregado urbano o disposto no art. 3º, parágrafo 2º, da Lei nº. 5.889/73.”

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta de alteração do art. 2º, § 2º da CLT, é adequar o texto legal ao entendimento pacificado no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho a respeito do conceito de grupo econômico.

De fato, a redação atual do referido dispositivo [*Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas*].deixa dúvidas na doutrina trabalhista a respeito da conceituação de grupo econômico.

Enquanto parte da doutrina entende que, na redação atual, as expressões “de outra” e “subordinadas” apontam para a necessidade de uma relação de hierarquia entre as empresas formadoras do grupo, com a necessidade da existência de uma empresa “líder”, outra parcela doutrinária entende que a relação entre as empresas deve ser apenas de coordenação, para que reste caracterizado o grupo econômico.

Nos Tribunais Regionais do Trabalho, o entendimento jurisprudencial também é divergente. Todavia, o Tribunal Superior do Trabalho pacificou o entendimento de que, para a formação do grupo econômico, a relação entre as empresas deve obedecer a uma verticalidade de comando, havendo necessidade de uma empresa central à qual as demais estejam subordinadas. É o que diz o recente julgado da Seção de Dissídios Individuais – I do Tribunal Superior do Trabalho, afirmando, inclusive, que este entendimento se encontra pacificado:

RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. CONFIGURAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO. ART. 2º, § 2º, DA CLT. EXISTÊNCIA DE SÓCIOS EM COMUM. A interpretação do art. 2º, § 2º, da CLT conduz à conclusão de que, para a configuração de grupo econômico, não basta a mera situação de coordenação entre as empresas. É necessária a presença de relação hierárquica entre elas, de efetivo controle de uma empresa sobre as outras. O simples fato de haver sócios em comum não implica por si só o reconhecimento do grupo econômico. No caso, não há elementos fáticos que comproven a existência de hierarquia ou de laços de direção entre as reclamadas que autorize a responsabilidade solidária. Recurso de Embargos conhecido por divergência jurisprudencial e desprovido.” (E-ED-RR - 214940-39.2006.5.02.0472 Data de Julgamento: **22/05/2014**, Relator Ministro: **Horácio Raymundo de Senna Pires**, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: **DEJT 15/08/2014**) (G.N).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. FORMAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO. EXISTÊNCIA DE SÓCIO EM COMUM. PROVIMENTO. Ante uma possível violação do artigo 2º, § 2º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento a que se dá provimento. **RECURSO DE REVISTA. FORMAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO. EXISTÊNCIA DE SÓCIO EM COMUM. CONHECIMENTO.** A jurisprudência desta Corte, inclusive em precedente da SBDI-1 (E-ED-RR-214940-39.2006.5.02.0472), julgado em 22.05.2014, ao interpretar o teor do artigo 2º, § 2º, da CLT, **PACIFICOU O ENTENDIMENTO** de que a mera existência de sócios em comum e de relação de coordenação entre as empresas não constitui elemento suficiente para a caracterização do grupo econômico. Na hipótese dos autos, o egrégio Tribunal Regional consignou que a existência de sócio em comum caracteriza a formação de grupo econômico entre as duas primeiras reclamadas, pois demonstra a unidade de comando econômico. Com efeito, o entendimento adotado pelo egrégio Tribunal Regional é frontalmente contrário ao que restou consolidado por esta colenda Corte. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (**PROCESSO Nº TST-RR-191700-17.2007.5.15.0054**, Brasília, 25 de março de 2015).

Assim, para garantir segurança jurídica aos indivíduos em sociedade, imprescindível que a atual redação duvidosa do art. 2º, § 2º, da CLT dê lugar ao que já tem sido declarado como direito pelo órgão de cúpula da Justiça do Trabalho.

A inclusão do § 3º no art. 2º da CLT segue o mesmo objetivo de garantir

segurança jurídica nas relações sociais trabalhistas. Mesmo com a atual redação, que admite no campo doutrinário apenas duas formas de interpretação divergentes, observa-se que os juízes de primeiro grau trabalhista declaram a existência de grupo econômico apenas com base na mera identidade de sócios, de modo que, hoje, o indivíduo que possui duas empresas completamente independentes incorre no risco de ver uma arcando com as dívidas da outra, ainda que entre elas não haja transferência de aproveitamento econômico.

Essa situação desencoraja o empreendedorismo e impede que, por questões estratégicas de mercado, o indivíduo seja sócio em mais de uma empresa do mesmo ramo. Ademais, o fato de uma empresa encontrar-se em dificuldades financeiras por causas absolutamente independente daquelas relacionadas às demais empresas de uma mesmo sócio não pode servir de justificativa para arrastar todas as demais empresas, muitas vezes saudáveis, para o mesmo caos.

Na redação proposta, não seria permitido declarar a existência de grupo econômico com base na mera identidade de sócios, ainda que administradores ou detentores da maioria do capital social. Isso porque o cidadão brasileiro tem o direito de ter mais de uma empresa, ainda que no mesmo ramo.

Também não seria possível declarar a existência de grupo econômico nos casos em que não haja transferência de aproveitamento econômico.

Isso porque a sistemática da responsabilidade solidária entre empresas de um mesmo grupo surgiu para evitar fraudes trabalhistas, impedindo que uma empresa transferisse seus ativos para outras dos mesmos sócios, prejudicando os empregados daquelas empresas. Não havendo transferência de aproveitamento econômico fica excluída essa possibilidade.

Insta também observar que o instituto do grupo econômico, gestado para impedir fraudes trabalhistas, seja utilizado pelas Varas do Trabalho para levar a termo a execução a qualquer custo, transferindo passivos trabalhistas de milhões de reais do dia para a noite, muitas vezes sem a devida fundamentação, baseando-se apenas na identificação de sócios pelos contratos sociais e estatutos das empresas.

Sala das Comissões de de 2017.

Deputado DANIEL VILELA
PMDB/GO

EMENDA ADITIVA Nº 490/17

Inclua-se no art. 1º do Projeto a alteração ao *caput* do art. 878 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 878. A execução será promovida pelas partes ou pelo Ministério Público do Trabalho, nos casos em que este for fiscal da lei, permitida a execução de ofício pelo Juiz ou Presidente do Tribunal competente apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas ou assistidas por advogados.”

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta de alteração do art. 878 da CLT visa manter a execução de ofício na Justiça do Trabalho apenas para os casos em que as partes estejam desassistidas de advogados. A razão é que a execução de ofício foi formulada justamente com base nessas situações em que o trabalhador empregado busca a Justiça Trabalhista sem o patrocínio de quem tenha preparo técnico e capacidade postulatória para tanto.

Estando a parte assistida de advogado, não há necessidade de execução de ofício promovida pelo próprio Juiz do Trabalho, o que, inclusive mantém sua imprescindível imparcialidade e atende ao princípio dispositivo apregoada pela ciência do direito processual, impedindo grave desequilíbrio na relação jurídica processual trabalhista.

Sala das Comissões de de 2017.

Deputado DANIEL VILELA
PMDB/GO

EMENDA MODIFICATIVA Nº 491/17

Acrescente-se o 9º parágrafo ao artigo 477 da CLT, com a seguinte redação:

Art. 477.....

§ 9º As dispensas imotivadas individual, plúrima ou coletiva se equiparam para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia da entidade sindical ou da celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

JUSTIFICAÇÃO

Assegurar a igualdade para os empregados e para as empresas nas dispensas individual, plúrima ou coletiva.

Esclarece em lei que os empregados possuem direitos iguais na rescisão imotivada do contrato de trabalho, independentemente da modalidade da dispensa: individual, plúrima ou coletiva.

A distinção, que vinha crescendo na jurisprudência antes da crise econômica, tratava de forma desigual os empregados nos processos de dispensa coletiva, com a obrigatoriedade de negociação com vantagens adicionais para rescisão contratual. Além disso, a legislação estabelece quais as verbas rescisórias devem ser pagas e também regula o seguro-desemprego e o saque na conta vinculada ao FGTS.

A crise mostrou que a medida é inadequada, também sob o ponto de vista da atividade econômica, pois milhares de empresas poderiam estar fechadas e outras sem o capital necessário para a retomada, se essa jurisprudência tivesse sido aplicada nos últimos anos. Logo, a medida teria potencial para ampliar o número já expressivo de desempregados no país, que já atingiu o marco de mais de 12 milhões em 2017, índice sem antecedentes no Brasil nos últimos cinco anos.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 21 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 492/17

Acrescente-se alteração no Art. 620 da CLT, com a seguinte redação:

Art. 620. É válido o Acordo Coletivo de Trabalho que prevê condições de trabalho diversas e até mesmo restritivas em relação às ajustadas em Convenção Coletiva de Trabalho ou previstas em sentença normativa, independente da concessão de contrapartida.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal no Art. 7º, XXVI, reconhece expressamente as convenções e acordos coletivos, sem fazer qualquer tipo de diferenciação entre ele. Tais pactos estão no mesmo patamar jurídico, ou seja, não existe hierarquia entre eles na norma constitucional. Diante disso, está evidenciada a não recepção desse dispositivo contido no art. 620 pela atual Constituição.

Acresce notar que as especificidades dos interesses de cada empresa e do seu conjunto de trabalhadores podem ser atendidas com maior amplitude pelos acordos coletivos do trabalho em detrimento das convenções coletivas.

Em que pese o comando constitucional, certo é que artigo 620, inserido na CLT por meio do Decreto-Lei nº 229, de 18 de fevereiro de 1967, gera insegurança jurídica, pois, em muitos casos, as decisões judiciais têm entendido que o acordo coletivo não pode divergir da convenção. No nosso entendimento, o artigo 620 da CLT não foi recepcionado em virtude do art.7º, XXVI, da Constituição Federal.

Em momentos de intensa crise econômica, como os vivenciados atualmente pelo Brasil, a existência de acordos coletivos permite às empresas tratarem diretamente com sindicato representante de seus empregados situações que lhes são particulares, sendo eles um poderoso instrumento que permite a continuidade da atividade econômica e, conseqüentemente, a manutenção do emprego.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 21 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 493/17

Acrescente-se parágrafos 4º e 5º ao Art. 457 da CLT, com a seguinte redação:

Art. 457.....

§ 1º

§ 2º

§ 3º

§ 4º A importância paga a título de prêmio, abono ou gratificação não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, não sendo aplicado o princípio da habitualidade, nem integrará o contrato de trabalho, quando concedida, no máximo, 2 (duas) vezes no mesmo ano civil e quando for objeto de iniciativa do empregador ou de previsão expressa em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 5º Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional os prêmios, abonos e gratificações concedidos aos empregados, nos termos do parágrafo antecedente, dentro do próprio exercício de sua constituição.

JUSTIFICAÇÃO

Esclarece o texto de lei que autoriza o pagamento de ganhos eventuais e abonos desvinculados do salário, sem a necessidade de pagamento das contribuições sociais. Ao retirar a subjetividade das expressões grifadas, afasta-se a insegurança jurídica, incentivando o pagamento de abonos, gratificações e prêmios, que geram renda e contribuem para movimentar a economia.

Por exemplo, uma empresa que após 10 anos sem lançar qualquer produto, prevê que, em 3 anos seguidos vai lançar um novo produto a cada ano. Devido a essa particularidade, a empresa quer reconhecer seus empregados. Se planeja para que, em julho de cada ano, possa conceder um abono. Pois bem, embora a legislação seja clara que os ganhos eventuais não geram encargos sociais, ou seja, não tem que pagar INSS e FGTS, na prática, tem-se entendido que,

em se tratando de ganho eventual, se pagou uma vez por ano, tem natureza salarial e deve recolher os encargos sociais.

O que se deseja é deixar claro que, se tiver que pagar um abono ou gratificação, não se deve pagar INSS e FGTS. Nada mais do que já está previsto na lei previdenciária. Apenas deixando de forma mais clara que a expressão “ganhos eventuais”, que é subjetiva, deixe mais claro que pagamentos uma ou duas vezes no ano são permitidos e não gera incorporação ao salário.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 21 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 494/17

Acrescente-se uma modificação no parágrafo 3º do artigo 71 da CLT, com a seguinte redação:

§3º Quando o empregador tiver refeitório no estabelecimento, o intervalo intrajornada poderá ser reduzido pelo empregador para até 30 minutos, independentemente de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

Atualmente inúmeras empresas organizam o refeitório no próprio estabelecimento, como forma de facilitar a vida das pessoas e evitar deslocamentos desnecessários, especialmente no meio urbano, em que o traslado entre um ponto e outro pode demandar bastante tempo. Inclusive, nas empresas em que há jornadas em dois turnos, essa medida é também benéfica para o empregado que pode ter até uma hora de diferença entre o horário de saída.

Por exemplo, no caso de uma empresa que tenha horários de trabalho de 7 horas. Os profissionais do primeiro turno que estariam na empresa das 6h às 14h, com o horário de almoço reduzido para 30 minutos, deixariam seus postos de

trabalho às 13h30. Por sua vez, os empregados do segundo turno, com jornada entre 14h e 22h, iniciariam suas atividades às 13h30 e sairiam da empresa às 21h, também considerando uma refeição de 30 minutos. Ou seja, no final do dia, a diferença torna-se ainda mais expressiva, com ganho de 60 minutos no horário de liberação para sua próxima atividade pessoal.

A mudança do intervalo intrajornada proporciona ganhos diretos para o trabalhador, bem como para a sociedade em geral. Por exemplo, a redução do período de refeição, nas empresas em que existe refeitório, permite ao empregado chegar mais tarde ou sair mais cedo, mantendo a mesma carga horária de trabalho, podendo dedicar esse tempo à sua vida pessoal, realizando diversas atividades, como estudo noturno, convívio familiar, práticas religiosas etc. Além disso, contribui para a mobilidade urbana, permitindo que existam diferentes jornadas de trabalho e, portanto, reduzindo o impacto dos momentos de pico de utilização das vias públicas. Assim, ao reduzir custos, esses fatores aumentam a competitividade da empresa, incentivam o emprego e o bem-estar do trabalhador.

As companhias poderiam fazer ajustes nos horários de intervalo, caso possuam restaurante próprio, conforme a legislação trabalhista de segurança e saúde e da Vigilância Sanitária, atendendo, por exemplo, requisitos como a oferta de uma alimentação balanceada e inscrita no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) e tenham serviço/produção com possibilidade de redução de intervalo.

Se não tiver refeitório no próprio estabelecimento, a redução do intervalo poderá ser feita por meio de negociação com o Sindicato, permitindo às partes analisar as distâncias entre a empresa e os restaurantes, segurança dos trajetos, qualidade da refeição oferecida e a existência de um cardápio balanceado, entre outros interesses dos trabalhadores.

A modernização da legislação é ainda uma oportunidade de aderir a uma tendência global.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 21 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 495/17

Acrescente-se parágrafos 2º e 3º ao artigo 3º da CLT, renumerando-se os demais, com a seguinte redação:

Art. 3º.....

§ 1º

§ 2º O negócio jurídico existente entre pessoas da mesma cadeia produtiva, ou não, como por exemplo a compra e venda de matéria-prima e produtos, mesmo sob o regime de exclusividade, não caracteriza o vínculo empregatício nem mesmo a responsabilidade solidária ou subsidiária de débitos trabalhistas entre ambos, vedada a aplicação do conceito da subordinação estrutural no Direito do Trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

Inclui na lei que o fato de haver relação comercial de compra e venda de produtos e matéria-prima entre pessoas de uma cadeia produtiva, ou não, não configura vínculo empregatício ou responsabilidade trabalhista entre comprador e vendedor.

A criação dessa subordinação estrutural trabalhista, que vem crescendo no Poder Judiciário, é inconstitucional, estimula a insegurança jurídica e o aumento dos custos com despesas judiciais, retirando recursos que poderiam estar alocados no estímulo da atividade econômica.

Tem se considerado nesse conceito a responsabilidade de uma pessoa em relação aos empregados de outra, quando se atribui ao empregado a participação na dinâmica estrutural da compradora. Contudo, cabe notar que, em uma decisão dessa natureza, o magistrado decide o caso concreto tendo o conceito

da dinâmica estrutural que, pela própria subjetividade da expressão, permite várias possibilidades para se atribuir a responsabilidade à pessoa diversa do empregador.

Como se vê o núcleo do conceito de subordinação estrutural e a inclusão do processo produtivo configuram uma dinâmica estrutural. E o que isso significa?

De forma direta, esse conceito se aplicaria simplesmente ao se atribuir a uma pessoa a participação na produção de um produto que foi vendido a outra, tornando essa pessoa responsável pelos direitos trabalhistas dele. Um exemplo seria: a padaria que compra o pão de queijo congelado e assa deveria ser responsável pelas obrigações trabalhistas da empresa de quem compra o pão de queijo congelado.

Um fenômeno que tem crescido na atualidade são pessoas que passam a comprar e vender pela internet e que também poderia ser analisado por essa ótica. A pessoa precisa de uma empresa de logística para a entrega dos produtos no Brasil. Pelo conceito da subordinação estrutural, a pessoa passaria a ser responsável pelos empregados da empresa que transporta o produto até o cliente final.

Diante de um entendimento que acaba por estabelecer vínculos dissociados por princípio, o que se procura nesse dispositivo é dar segurança jurídica deixando claro que as relações comerciais não atraem a aplicação do Direito do Trabalho.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 21 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 496/17

Acrescente-se parágrafo 2º ao artigo 4º da CLT, renumerando-se os demais, com a seguinte redação:

Art. 4º.....

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como extra o período que exceder a jornada normal, mesmo se o registro do ponto ultrapassar 5 (cinco) minutos, que antecedem e sucedem, nos termos do §1º do Artigo 58 da CLT, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

- a) práticas religiosas,
- b) descanso,
- c) lazer,
- d) estudo,
- e) alimentação,
- f) atividades de relacionamento social,
- g) higiene pessoal,
- h) troca de roupa ou uniforme,
- i) transações bancárias.

JUSTIFICAÇÃO

Este dispositivo tem por finalidade permitir a utilização do estabelecimento pelo empregado para atividades particulares, sem que esteja à disposição para o trabalho e nem que gere a necessidade do pagamento de horas extras.

Inclui na lei o esclarecimento de que o empregado pode adentrar e permanecer no estabelecimento da empresa, antes e depois da jornada, para

realização de atividades particulares, sem que o tempo seja contabilizado para o pagamento de horas extras.

São exemplos: práticas religiosas – como grupos de orações, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme, transações bancárias ou até mesmo a permanência no espaço, por escolha própria para proteção pessoal em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas.

A garantia da segurança jurídica em relação à possibilidade de permanência no estabelecimento sem que esteja trabalhando ou à disposição do trabalhador incentiva as empresas a disponibilizar áreas adequadas para que essas práticas particulares, que otimizam o bem-estar dos trabalhadores, sejam adotadas com mais frequência em todo o território nacional.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 21 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN

Deputado Federal – PP/RS

EMENDA ADITIVA Nº 497/17

Acrescenta dispositivo ao projeto de lei nº 6787, 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 eleição de representantes dos trabalhadores e sobre trabalho temporário e dá outras providências.

Proposta: Acrescentar parágrafo 2º ao artigo 4º da CLT, renumerando-se os demais parágrafos e ainda dar nova redação ao parágrafo segundo do artigo 58º. da CLT:

Art. 4º.....

§ 1º

§ 2º Não será considerado como período a disposição, o tempo que exceder a jornada normal de trabalho, inclusive para os efeitos do disposto no parágrafo primeiro do artigo 58 da CLT, quando restar configurado que o empregado não está à disposição do empregador, no exercício de atividades particulares, como alimentação, relacionamento social, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme, estudos, atividades bancárias, dentre outras que denotem que o tempo despendido não se inclui na jornada. (INCLUSÃO).

Art. 58º.....

§ 1º

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, incluindo o tempo no interior do estabelecimento, por qualquer meio de locomoção ou transporte, ainda que fornecido pelo empregador, não será considerado como tempo à disposição, e, conseqüentemente, não computado na jornada de trabalho, salvo se tratar-se de local e difícil acesso. (NOVA REDAÇÃO)

JUSTIFICAÇÃO

A proposta do projeto de Lei 6787/16 é um primeiro passo necessário para a retomada do crescimento e atualização das relações do trabalho, porém o item desta emenda busca modernizar a legislação vigente, adequando-a a realidade em outros pontos.

O projeto de Lei 6787/16 no item IV, do artigo 611-A, permite que as negociações tratem sobre horas in itinere, porém existem outros pontos igualmente atuais não regulados satisfatoriamente, para a justa execução das atividades empresariais, com a observação das características de cada empresa, sua atividade, sua localização e dimensões geográficas. O próprio trabalhador, muitas vezes se beneficia de itens de interesse pessoal como transporte fretado, atividades bancárias, lazer interno, higiene física, religião, proteção interna contra riscos de assaltos ou intempéries, dentre outros.

Estes itens de interesse comum não podem servir de penalização para a empresa com custos adicionais e o trabalhador com a redução destas práticas rotineiras e de cunho comum ao ser humano.

Resta muito claro que o Sindicato é que está mais próximo do trabalhador e da realidade da empresa, para o caso concreto. O que se verifica hoje é que o modelo de orientação padrão (standart) não se mostra eficaz e, portanto, impraticável. Como exemplo citamos a Sumula 366 do TST e artigo 58, parágrafo primeiro.

Desta forma, a CLT nos artigos 4º. e 58º, como citado acima, que tratam da jornada de trabalho e tempo à disposição do empregador, precisam ser modernizados, com a devida segurança jurídica.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 498/17

Acrescenta dispositivo ao projeto de lei nº 6787, 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 eleição de representantes dos trabalhadores e sobre trabalho temporário e dá outras providências.

Proposta: Alterar o disposto no parágrafo 2º, letra “a”, do artigo 443º da CLT.

Art. 443º.....

§ 1º

§ 2º

a) de serviço cuja natureza, transitoriedade ou demanda de consumo ou produção, justifique a predeterminação do prazo.

JUSTIFICAÇÃO

Simplificar a exigência de comprovação da natureza ou transitoriedade do serviço para o contrato a prazo determinado.

Esclarece o texto de lei que autoriza o contrato a prazo determinado, para constar explicitamente que o aumento pontual de demanda de mercado ou pedidos de produção considerados extraordinários, decorrentes do consumo interno ou externo, justificam a contratação nessa modalidade.

Reduz, dessa forma, a insegurança jurídica, pois o texto original do artigo citado, foi incluído em 1967 na CLT, já autorizava esse tipo de contratação, pois permite o prazo determinado nas situações “de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo”. Entretanto, a subjetividade do dispositivo atraiu a insegurança jurídica e riscos fiscalizatórios, quando na verdade a

simplificação irá gerar empregos, por um prazo maior (dois anos), notadamente para atividades empresariais mais complexas.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA Nº 499/17

Acrescenta dispositivo ao projeto de lei nº 6787, 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 eleição de representantes dos trabalhadores e sobre trabalho temporário e dá outras providências.

Proposta: Alterar o disposto no artigo 477 da CLT, alterar o parágrafo segundo e acrescentar o parágrafo 8º, renumerando-se os seguintes. Dar eficácia às homologações e quitação do contrato de trabalho por adesão ao programa de demissão voluntária (PDV):

Art. 477.....

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, quando assistido pelo respectivo Sindicato profissional ou pela autoridade do Ministério do Trabalho, ensejará quitação geral em relação às parcelas do contrato, mesmo quando neles não sejam expressamente consignadas, salvo quanto àquelas ressalvadas com especificação circunstanciada de cada questão de fato e de direito, vedada a ressalva genérica.

§ 8º A rescisão do contrato de trabalho, por adesão do empregado a plano de demissão voluntária, ajustado em acordo coletivo prevendo os valores da indenização adicional, mediante assistência e anuência do Sindicato profissional, tem eficácia ampla e liberatória, irrevogável e irretratável.

JUSTIFICAÇÃO

I. DO ATO HOMOLOGATÓRIO

Atualmente as homologações das rescisões contratuais, realizadas pelos Sindicatos ou pelo Ministério do Trabalho, não se revestem da real finalidade

assistencial ao trabalhador desligado do emprego. Invariavelmente são feitas ressalvas de frases genéricas, que acabam incentivando e transferindo para a Justiça do Trabalho esta questão, lotando o judiciário trabalhista com milhares de processos muitas vezes desnecessários.

A homologação não pode ser tratada como uma mera formalidade legal, mas sim ser efetiva, atingindo o bem comum. O Brasil é o país campeão mundial de ações trabalhistas em tramitação, fato este público e notório, depondo contra a confiabilidades das relações trabalhistas e afastando investimentos.

Portanto a homologação devidamente assistida (pelos órgãos competentes), deve ressaltar de forma expressa e legalmente fundamentada, eventuais parcelas pendentes. Não havendo qualquer ressalva nestes termos, a rescisão do contrato de trabalho terá eficácia liberatória, dando-se o contrato de trabalho havido por quitado.

Desta forma, atribuída a necessária finalidade ao ato homologatório, contribuiremos para que a justiça do trabalho seja demandada somente com questões reais.

II. DA QUITAÇÃO CONTRATUAL POR ADESÃO AO PDV

Hoje é prática entre empresas de vários segmentos econômicos, oferecer o pagamento de verbas indenizatórias em adição àquelas legalmente estabelecidas pela legislação e nos acordos coletivos gerais, o que auxilia o trabalhador no momento em que perde o emprego com o pagamento de valores suplementares. Porém, sabemos que as empresas, posteriormente enfrentam ações perante a Justiça do Trabalho, suportando novos custos com passivo trabalhista.

A manutenção deste círculo vicioso deverá levar a extinção desta prática de PDV, portanto, é preciso criar um regramento que assegure ao trabalhador o direito de aderir livremente ao aludido programa voluntário mais vantajoso. Mediante assistência sindical, mas em contrapartida que as empresas tenham a tranquilidade da quitação da relação empregatícia. Para tanto é preciso reconhecer a negociação coletiva que regula os chamados plano de demissão voluntária, com a participação direta da entidade sindical representativa dos trabalhadores em todo o processo de fixação do programa, consubstanciado em instrumento coletivo, mediante a quitação plena do contrato de trabalho.

A possibilidade de negociação de plano de demissão voluntária ou incentivada, com quitação geral, desde que esta conste do acordo com Sindicato respectivo, está sendo reconhecida pelo próprio STF no RE nº 590.415, de modo que esta proposta de emenda encontra respaldo na necessidade de segurança jurídica da livre manifestação de vontade e direcionamento daquela suprema corte.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 500/17

Acrescenta dispositivo ao projeto de lei nº 6787, 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 eleição de representantes dos trabalhadores e sobre trabalho temporário e dá outras providências.

Proposta: Alteração no artigo 611-A da CLT, quanto ao parágrafo primeiro e exclusão dos parágrafos terceiro e quarto do mesmo artigo do projeto.

Art. 611- A

§ 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 artigo 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. (EXCLUSÃO DA PALAVRA PREFERENCIALMENTE)

§ 3º (Excluir na íntegra)

§ 4º (Excluir na íntegra)

JUSTIFICAÇÃO

O Projeto de Lei Complementar 6787/16, tem como escopo de maior relevância, a possibilidade de que empresas, sindicatos e principalmente trabalhadores, possam fixar regras de convivência comum diante das peculiaridades de cada negócio, do mercado e em relação às necessidades da coletividade dos empregados. É de forma resumida o “**coração**” do projeto.

Para tanto é preciso que as partes envolvidas tenham a segurança jurídica de que a livre manifestação da vontade coletiva seja respeitada, preservando a essência do que foi negociado.

Salvo os casos em que se verifique problemas na validade do negócio jurídico nos termos da legislação vigente, não é aceitável que um terceiro simplesmente anule o que foi objeto da vontade coletiva, o que levaria a implantação de um quadro de incertezas e principalmente à quebra do princípio norteador deste projeto.

Diante destas razões, e considerando que o próprio parágrafo primeiro do artigo 611-A, orienta que a Justiça do Trabalho quando eventualmente acionada for, se pautar pela intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, somos pelo entendimento que a palavra **“preferencialmente”** inserida no texto original encontra-se incompatível com o restante do citado parágrafo primeiro, fere o espírito do legislador e somente amplia a insegurança jurídica para as partes que desejarem ajustar situações decorrentes das relações do trabalho.

Outro ponto objeto desta emenda, diz respeito à exclusão dos parágrafos terceiro e quarto do artigo 611-A.

Isto porque, as situações por si só negociadas, trazem em seu contexto, os pontos que se caracterizam como vantagem de parte a parte, inclusive ao trabalhador. Além disso há casos cuja compensação já estão previstas em Lei específica, não havendo a menor justificativa para se fixar a aludida vantagem compensatória.

Outro argumento, é como tornar obrigatório estabelecer vantagem compensatória ou financeira, quando um dos pontos concedidos é a garantia do nível de emprego ou mesmo a estabilidade?

A situação lançada no projeto nestes dois parágrafos, por si só se constituem em elemento de desestímulo à prática de negociação coletiva, razão pela qual o parágrafo terceiro deve ser excluído e o parágrafo quarto, justamente por ser acessório ao anterior.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 501/17

Acrescenta dispositivo ao projeto de lei nº 6787, 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 eleição de representantes dos trabalhadores e sobre trabalho temporário e dá outras providências.

Proposta: Alteração do caput do artigo 611-A da CLT, para estabelecer que:

Art. 611- A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de Lei quando dispuser sobre condições de trabalho e especialmente sobre: (NOVA REDAÇÃO)

JUSTIFICAÇÃO

A proposta do projeto de Lei 6787/16 é um primeiro passo necessário para a retomada do crescimento e atualização das relações do trabalho, porém ficou restritiva ao elencar itens específicos passíveis de negociação. Cada setor produtivo conhece e enfrenta suas peculiaridades, portanto, respeitando as garantias mínimas do trabalhador, alterar o caput do artigo 611-A do projeto, para permitir que as partes (trabalhadores, sindicatos e empresas) dentro de suas competências e representatividade, possam estabelecer processo de negociação amplo e efetivo, com segurança jurídica em relação ao que for pactuado nos itens exemplificativos do projeto originalmente apresentando, mas também em outras situações decorrentes das relações do trabalho conforme cada segmento produtivo.

O Sindicato é quem está mais próximo do trabalhador e da realidade da empresa, para cada caso concreto fora dos limites e garantias mínimas. O que se verifica hoje é que o modelo de intervenção estatal exagerada ou a orientação padrão (caráter geral) não se mostra eficaz e justa, portanto impraticável.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 502/17

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.

Art. 1º O Anexo ao 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\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ Único - A infração de que trata o **caput** constitui exceção à dupla visita. ” (NR)

“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. ” (NR)

.....

“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 As horas suplementares à jornada de trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de cinquenta por cento sobre o salário-hora normal.

§ 4º 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 para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo disposto no art. 130. ” (NR)

.....

“Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores, observados os seguintes critérios:

I - Um único 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 pela empresa, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na unidade da empresa com o maior número de empregados, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, independentemente de filiação sindical, garantido o voto secreto dos empregados da unidade, 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 preponderante; 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 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. ” (NR)

.....

“Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho prevalecerão em relação ao previsto em lei, com exceção dos direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo, podendo dispor, de forma não exaustiva, 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 - O cumprimento da jornada de trabalho, inclusive em atividades insalubres independentemente da autorização a que refere o art. 60 da CLT, sem a observância dos limites diários e de prestação de horas extras previstos em lei, desde que limitada a duzentas e vinte horas mensais e respeitados o intervalo intrajornada previsto em lei ou em ajuste coletivo e o intervalo interjornadas a que refere o art. 66 da CLT;

III- Participação nos lucros e resultados da empresa, com pagamentos em periodicidade definida em Acordo Coletivo de Trabalho, que não poderá ser

- inferior a um mês;
- IV - Horas *in itinere*;
- V- Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos, independentemente da autorização a que refere o § 3º do art. 71 da CLT;
- VI - Ultratividade ou não de cláusula 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 e suas alterações, mesmo sem os requisitos do art. 468 da CLT;
- X - Banco de horas, inclusive em atividades insalubres independentemente da autorização a que refere o art. 60 da CLT;
- XI- Trabalho remoto, inclusive ausência de controle horário na forma do art. 62 da CLT;
- XII - Remuneração por produtividade e suas alterações sem os requisitos do art. 468 da CLT, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado;
- XIII - Registro de jornada de trabalho, inclusive sistema alternativo de controle horário e controle de ponto por exceção;
- XIV - Repouso semanal remunerado após o sétimo dia de trabalho consecutivo;
- XV - Não concessão do intervalo de 15 (quinze) minutos a empregada mulher antes da prestação de serviço extraordinário;
- XVI - Repouso semanal remunerado dos comissionados e tarefeiros proporcional aos dias trabalhados, com eleição de divisor igual aos dias normais de trabalho dos empregados menselistas na semana; e
- XVII - Trabalho intermitente, assim entendido aquele em que a prestação de serviços, se da conforme a necessidade do empregador.

§ 1º No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente 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 das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho que tratam de segurança e de medicina do trabalho.

§ 3º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho após a vigência da presente lei e não se tratando de renovação de condição, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do **caput** do art. 7º da Constituição, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito. ” (NR)

§ 5º Nas convenções coletivas de trabalho os sindicatos empresariais e de empregados poderão estabelecer condições e vantagens de aplicação restrita aos empregados e empresas associadas.

.....
 “Art. 634.

§ 1º-.....

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo. ” (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.

§ 1º Os prazos que se vencerem em sábado, domingo ou dia feriado terminarão no primeiro dia útil seguinte.

§ 2º Os prazos podem ser prorrogados nas seguintes hipóteses:

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

II - por motivo de força maior, devidamente comprovada. ” (NR)

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

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de

trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços.

§ 1º Configura-se como acréscimo extraordinário de serviços, entre outros, aquele motivado por alteração sazonal na demanda por produtos e serviços.

§ 2º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo do afastamento do trabalhador permanente da empresa tomadora de serviço ou cliente, limitado à data em que venha a ocorrer a concessão da aposentadoria por invalidez de que trata o art. 475 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. ” (NR)

.....

“Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado poderá ter duração de até cento e vinte dias.

§ 1º O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma vez, desde que a prorrogação seja efetuada no mesmo contrato e por período no máximo idêntico ao inicialmente estipulado.

§ 2º Encerrado o contrato de trabalho temporário, é vedada à empresa tomadora de serviços ou cliente a celebração de novo contrato de trabalho temporário com o mesmo trabalhador, seja de maneira direta, seja por meio de empresa de trabalho temporário, pelo período de cento e vinte dias ou pelo prazo estipulado no contrato, se inferior a cento e vinte dias.

§ 3º Na hipótese de o prazo do contrato temporário estipulado no **caput** ser ultrapassado, o período excedente do contrato passará a vigorar sem determinação de prazo. ” (NR)

.....

“Art. 11. O contrato de trabalho temporário deverá ser obrigatoriamente redigido por escrito e devidamente registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, nos termos do art. 41 da CLT.

§ 1º Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva que proíba a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

§ 2º A ausência de contrato escrito consiste em irregularidade administrativa, passível de multa de até vinte por cento do valor previsto para o contrato, cuja base de cálculo será exclusivamente o valor do salário básico contratado. ” (NR)

“Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os mesmos direitos previstos na CLT relativos aos contratados por prazo determinado.

§ 1º É garantida ao trabalhador temporário a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculada à base horária.

§ 2º A empresa tomadora ou cliente fica obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição.” (NR)

“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, recolhimentos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e Negativa de Débitos junto à Receita Federal do Brasil, 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. 18-B. O disposto nesta Lei não se aplica aos empregados domésticos.” (NR)

“Art. 19. Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e os seus trabalhadores e entre estes e os seus contratantes, quando da contratação direta do trabalho temporário pelo empregador.

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.” (NR)

Art. 3º Ficam revogados:

I - os seguintes dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho:

- a) o § 4º do art. 59;
- b) o art. 130-A;
- c) o § 2º do art. 134; e

- d) o § 3º do art. 143;
- e) o parágrafo único do art. 634; e
- f) o parágrafo único do art. 775; e

II - o da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974:

- a) o parágrafo único do art. 11; e
- b) as alíneas “a” a “h” do **caput** do art. 12.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal de 1988 estabelece no inciso XXVI do art. 7º o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, elegendo as entidades sindicais de trabalhadores e empregadores como agentes legitimados para o exercício da autonomia negocial coletiva.

Nos últimos anos o TST tem questionado o alcance desta autonomia e anulado cláusulas coletivas gerando desequilíbrio nos ajustes coletivos e um clima de insegurança jurídica. O STF, recentemente e em mais de uma oportunidade, examinou algumas destas decisões e restabeleceu os ajustes coletivos, firme no entendimento de que no direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma assimetria de poder que existe nas relações individuais, não estando a autonomia coletiva sujeita aos mesmos limites da autonomia individual.

Na própria justificativa apresentada pelo Executivo para encaminhamento do projeto de lei nº 6787/16 e dada ênfase ao voto proferido pelo Ministro Luís Roberto Barroso no RE 590415/SC quando ensina que “embora, critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho, etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas”.

Nesta linha, a proposta do Governo valoriza a negociação coletiva e busca dar maior segurança jurídica aos ajustes coletivos, através da adoção de um marco legal estabelecendo os limites da autonomia das entidades sindicais na construção de normas coletivas de trabalho. Ao mesmo tempo busca consolidar direitos dos trabalhadores, combater o desemprego e a informalidade dos contratos de trabalho (ocupação para todos).

A iniciativa, desta forma, merece aplausos. Outrossim, são necessários alguns ajustes redacionais para que se atinja a segurança jurídica desejada, bem como

adequações e acréscimos na proposta mantido o eixo da proposta do Executivo de consolidação de direitos dos trabalhadores, valorização da negociação coletiva com segurança jurídica e aumento do nível de emprego formal.

I – Alteração do art. 47 da CLT (multa em caso de empregado não registrado)

A justificativa apresentada pelo Executivo para aumentar a multa é no sentido de inibir a informalidade no mercado de trabalho. O combate à informalidade é uma bandeira de toda a sociedade brasileira. Ocorre, entretanto, que a informalidade trabalhista, de forma majoritária, existe em ambientes de informalidade empresarial que estão à margem da ação fiscal trabalhista. Caso a iniciativa proposta tivesse aplicação restrita aos casos de empregados informais flagrados pela fiscalização do trabalho seríamos favoráveis a majoração da multa. Ocorre, entretanto, que quando a fiscalização do trabalho entende que é irregular a contratação de pessoa jurídica por empresa (PJ com características de relação de emprego segundo o auditor), considera ilegal a contratação de empresa prestadora de serviços (terceirização) ou de empresa promotora de vendas, e descaracteriza contrato de estágio a infração é sempre capitulada no art. 41. Não são estas relações formais, mas discutíveis quanto aos aspectos trabalhistas, que se buscam coibir com o aumento das multas, mas as efetivamente informais. Assim, a flecha passa longe do alvo.

Neste cenário, entendemos que o valor da multa hoje previsto em lei deva ser mantido com a sua transformação em reais, com correção automática.

De outra parte, como o objetivo é apertar a fiscalização e punir empregadores que efetivamente mantenham trabalhadores à margem da formalidade, somos favoráveis a regra proposta de que a infração constitui exceção à regra da dupla visita. Em caso de informalidade não há lugar para a ação pedagógica.

Apresentamos proposta de adequação do texto original à nossa sugestão.

II – Trabalho em regime de tempo parcial

As alterações propostas que tornam o atual modelo de contratação em tempo parcial menos engessado e a garantia ao empregado de gozo de férias integrais aos empregados estão adequadas, devendo ser mantida a redação original.

III – Eleição de representante dos trabalhadores com garantia de emprego

Para justificar a proposta o Executivo afirma que a medida visa o prestígio do diálogo social e o desenvolvimento das relações de trabalho no país, referindo a modelos estrangeiros ditos de sucesso. A comparação da figura do representante dos trabalhadores com as comissões de empresa da Alemanha e outros países é totalmente despropositada. São institutos com atribuições completamente diversas e que não se confundem.

Na justificativa da proposta também é referido que a ação deste representante dos trabalhadores é capaz de evitar a judicialização do conflito trabalhista, pois os problemas serão resolvidos durante a vigência do contrato. A justificativa chega a ser risível. Ora, a ação empreendida pelas associações sindicais de trabalhadores

que é uma realidade nas relações de trabalho é inquestionavelmente mais efetiva do que eventual ação de representante dos trabalhadores, sendo certo que nem esta tem ajudado a resolver o problema da judicialização das questões trabalhistas. Destaque-se, ainda, que pelo nosso atual modelo de solução dos conflitos trabalhistas as transações operadas entre empresa e empregado com a assistência do representante dos trabalhadores não terão eficácia liberatória, e por certo não serão incentivadas e, na prática, adotadas. O que incentiva o conflito judicial é o sistema brasileiro de justiça gratuita, sem risco para o empregado, e o ativismo da Justiça do Trabalho. Somente com a alteração desta estrutura é que teremos a diminuição da judicialização do conflito trabalhista no Brasil e deixaremos de ser o país recordista em número de ações trabalhistas no mundo. Não será com a criação de mais um emprego com estabilidade que esta realidade será alterada.

A posição do movimento empresarial é flagrantemente contrária a criação do representante dos trabalhadores, enquanto as centrais de trabalhadores apoiam a eleição desde que seja o representante vinculado aos sindicatos.

A proposta do Executivo apresenta inúmeras interrogações por não ser clara quanto a forma de escolha principalmente em empresas que possuem várias filiais espalhadas por todo o território nacional. A proposta foca no representante de indústria, esquecendo que a maior parte dos empregados brasileiros está vinculada ao setor do comércio e serviços que atua de forma descentralizada e com várias unidades.

Caso prevaleça o entendimento de que o dispositivo constitucional deva ser regulamentado, entendemos necessário que se esclareça que será um único representante eleito em empresas com mais de 200 (duzentos) empregados estejam estes agrupados em um único local de trabalho ou em vários estabelecimentos. Como é impossível a realização de uma única eleição que envolva empregados candidatos e eleitores lotados, por exemplo, em Rio Branco, Fortaleza, Cuiabá e Porto Alegre, e os diversos sindicatos que os representam, sugerimos, para que seja possível a realização de eleição, que: a) se exclua a expressão “no local de trabalho” do caput do art. 523-A que se presta a confusões quando a empresa estiver organizada em várias filiais ou mantiver empregados em vários tomadores de serviço; b) fique claro que será eleito um único representante dos trabalhadores, salvo ajuste diverso na forma prevista no § 2º do mesmo artigo; c) a eleição deverá ser convocada pela empresa, através de edital que deverá ser afixado na unidade da empresa com o maior número de empregados, sendo apenas estes os eleitores; e d) a ata será arquivada no sindicato da categoria preponderante do local em que ocorreu a eleição.

Com relação a garantia de emprego entendemos que nada justifica que a mesma ultrapasse o mandato do representante dos trabalhadores. Expirado o mandato, a garantia de emprego também deve deixar de existir.

IV – Do alcance da convenção ou acordo coletivo de trabalho

Como afirmamos acima o STF já decidiu que somente estão protegidos contra a negociação em prejuízo dos empregados os direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário

mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho, etc.; e que somente estes deverão ser preservados. Todos os demais direitos poderão se sujeitar à negociação coletiva.

A proposta do Executivo segue a linha do entendimento do STF, mas a redação proposta pode ser entendida como limitante da autonomia coletiva (matérias que não estão elencadas na enumeração do texto legal não poderiam ser negociadas). Assim, propomos alteração no caput do art. 611-A ficando expresso que a enumeração prevista nos incisos não é taxativa. O texto que se nos afigura adequado é de que “a convenção ou o acordo coletivo de trabalho prevalecerão em relação ao previsto em lei, com exceção dos direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo, podendo dispor, de forma não exaustiva, sobre (...)”.

Com relação aos incisos também propomos algumas alterações conforme segue:

- a) Inciso II (livre cumprimento da jornada diária de trabalho, limitada a 220 horas semanais). A redação proposta apresenta erro evidente, estando truncada. De outra parte, o Executivo, em Cartilha editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego informa que a pactuação livre da jornada diária de trabalho, além da limitação a duzentas e vinte horas mensais, também deverá respeitar os intervalos intrajornada e interjornadas. Em que pese a proposta seja de afastar as regras previstas na CLT que criam condições adicionais para a compensação de jornada, o texto não é claro a respeito. Assim, para consolidar e respeitar direitos e bem delimitar o alcance do enunciado propomos a seguinte redação: “o cumprimento da jornada de trabalho, inclusive em atividades insalubres independentemente da autorização a que refere o art. 60 da CLT, sem a observância dos limites diários e de prestação de horas extras previstos em lei, desde que limitada a duzentas e vinte horas mensais e respeitados o intervalo intrajornada previsto em lei ou em ajuste coletivo e o intervalo interjornadas a que refere o art. 66 da CLT”.
- b) Inciso III (participação nos lucros e resultados). O texto proposto é confuso e relaciona o parcelamento da participação aos prazos dos balanços patrimoniais e/ou dos balancetes legalmente exigidos. O enunciado dá a entender que o parcelamento somente será possível quando a participação estiver vinculada à resultados contábeis e nos casos de peças orçamentárias obrigatoriamente publicadas (atinge pequeno número de empresas). Também existe na formulação referência ininteligível de que o parcelamento não será “inferior a duas parcelas”. As confusões aumentam com a leitura da Cartilha do Ministério do Trabalho que consigna que “as empresas que celebram acordos com os sindicatos de trabalhadores para a participação nos lucros e resultados poderão pactuar o pagamento da PLR em até quatro vezes”, regra não prevista na proposta, pois os balancetes podem ser mensais.

A legislação atual permite o parcelamento em duas vezes ao ano e o TST, já admitiu, que desde que ajustado em acordo coletivo de trabalho, este parcelamento pode ser mensal (OJ SDI1T – 73). Ora, os balanços são anuais e os balancetes podem ser trimestrais ou mensais. A lei tem que ser clara quanto a periodicidade. Desta forma, propomos a seguinte redação substitutiva: “participação nos lucros e

resultados da empresa, com pagamentos em periodicidade definida em Acordo Coletivo de Trabalho, que não poderá ser inferior a um mês”.

- c) Inciso IV (intervalo intrajornada, repetido o limite mínimo de trinta minutos). Os intervalos intrajornada são aqueles conhecidos como intervalos para descanso e alimentação e estão previstos no art. 71 da CLT. O intervalo na forma do diploma legal será de no mínimo uma hora e salvo acordo escrito ou ajuste coletivo, não poderá exceder de duas horas. A legislação já permite a redução do intervalo mínimo de uma hora desde que negociado com o sindicato profissional e autorizado pelo Ministério do Trabalho. A proposta tem como objetivo afastar a possibilidade de anulação do ajuste coletivo por ausência de autorização da autoridade. Neste caso, para que se alcance efetivamente a segurança jurídica, a redação deve ser direta evitando discussões, o que se alcança com a inclusão no texto proposto da expressão “independentemente da autorização a que se refere o § 3º do art. 71 da CLT”.
- d) Inciso V (ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria). A súmula 277 do TST estabelece que as cláusulas normativas dos acordos e convenções coletivas de trabalho integram os contratos individuais e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva. O entendimento restabeleceu comando legal que havia sido suprimido expressamente pelo Poder Legislativo. A inconstitucionalidade da súmula está sendo debatida no STF, com pronunciamento liminar do Ministro Gilmar Mendes suspendendo a tramitação de todos os processos que envolvem a indigitada súmula. Pelo Projeto de Lei as partes, no próprio instrumento coletivo, estabelecerão livremente a respeito da ultratividade ou não das cláusulas ajustadas e do próprio instrumento coletivo, ou seja, as partes decidiram se as condições aderem ou não de forma permanente aos contratos individuais de trabalho. A proposta é inteligente e valoriza a negociação coletiva. Propomos apenas alguns ajustes redacionais para melhor clareza com a adoção do seguinte texto: “ultratividade ou não de cláusula ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria”.
- e) Inciso IX (regulamento empresarial). O Regulamento Empresarial é uma ferramenta de livre adoção pelas empresas que não é própria da negociação coletiva. Com o objetivo de consolidar direitos o Executivo busca incentivar a sua previsão em ajustes coletivos. De outra parte, são bastante comuns as discussões em reclamações individuais de alterações no Regulamento Empresarial que acabam afetando os contratos individuais. No mais das vezes prevalece o entendimento de que quando prejudiciais ao empregado estas alterações são nulas, tudo com base no disposto no art. 468 da legislação trabalhista consolidada. Pela proposta do Executivo, estas alterações serão válidas e prevalecerão sobre o dispositivo legal caso inseridas em acordo coletivo de trabalho. Para dar maior segurança jurídica ao instituto propomos a seguinte redação substitutiva: “regulamento empresarial e suas alterações, mesmo sem os requisitos do art. 468 da CLT”.
- f) Inciso X (banco de horas). A proposta contida no projeto de lei estabelece que terá força de lei regra de banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo,

cinquenta por cento. O nome banco de horas foi cunhado a partir da primeira alteração do art. 59 da CLT que permitiu a compensação horária em intervalo de 120 dias e não restrita a semana como previsto na redação original do dispositivo legal. O entendimento era de que o ajuste de banco de horas poderia ser estabelecido diretamente entre empregado e empregador sem a necessidade de negociação coletiva.

Posteriormente o módulo de 120 dias passou a ser anual. Em um primeiro momento o TST adotou enunciado permitindo o ajuste direto entre empregado e empregador, desde que a convenção coletiva não estabelecesse regra diferente. A jurisprudência foi alterada e hoje somente se admite compensação horária superior a uma semana – o que se chama de banco de horas – caso prevista em ajuste coletivo. A grande maioria das convenções e acordos coletivos de trabalho adota o banco de horas e em pelo menos 80% (oitenta por cento) delas (no comércio este percentual é de 100%) a hora suplementar é compensada por igual hora de descanso. As cláusulas de banco de horas têm sido respeitadas pelos tribunais trabalhistas não se tendo notícia de anulação das mesmas, salvo em atividades insalubres sem a autorização do Ministério do Trabalho. Neste tema, em que pese a intervenção do TST legislando sobre a matéria e condicionando a compensação horária superior a uma semana ao ajuste coletivo, não existem discussões que afetem a segurança jurídica das partes em relação ao comando coletivo. Pela proposta do Executivo se consagra em lei a necessidade de negociação coletiva para o ajuste de banco de horas e é estabelecida prática não usual de oneração do sistema. Pela proposta, por exemplo, para cada duas horas de trabalho deverão ser adotadas três horas de descanso. Trata-se de intervenção por lei descabida e despropositada que vai na direção contrária da proposta de valorização da negociação coletiva. Assim, impõe-se a exclusão da regra que onera o sistema de banco de horas. O acréscimo das horas compensadas deve ser objeto de livre negociação entre as partes e nunca imposto por lei. Assim, propomos alteração para que o enunciado refira apenas a possibilidade de adoção do banco de horas, inclusive em atividades insalubres independentemente da autorização a que refere o art. 60 da CLT.

- g) Inciso XI (trabalho remoto). A CLT, em seu art. 6º, estabelece que não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego. Ocorre, entretanto, que as normas celetistas são inadequadas para regular o trabalho remoto. As regras fixas de horários de início e fim de jornada e intervalos, por exemplo, são incompatíveis com o trabalho remoto. Assim, o reconhecimento de regras específicas sobre trabalho remoto previstas em instrumentos normativos categoriais é medida que merece apoio. Outrossim, ao editar a Cartilha sobre a reforma trabalhista, o Ministério do Trabalho e Emprego afirma que a execução do trabalho remoto e controle de jornada dependem de ajuste coletivo, sendo necessário, contudo, observar os limites de 12 (doze) horas diárias, 12 (doze) horas extras semanais, 220 (duzentas e vinte) horas mensais e intervalos intra e interjornadas. Ora, estes limites de 12 horas diárias e 12 horas semanais não estão expressos em lei, os limites são outros e o projeto de lei não os institui. No caso específico do trabalho remoto a negociação coletiva possibilita a definição de que não haverá controle horário, exatamente por este tipo de trabalho não se adequar as regras contidas no Capítulo da CLT que trata da

duração do trabalho, equiparando-se aos empregados que exerçam atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho. Neste cenário, propomos a seguinte alteração no comando proposto: “trabalho remoto, inclusive ausência de controle horário na forma do art. 62 da CLT”.

- h) Inciso XII (remuneração por produtividade). Os sistemas de remuneração por produtividade são cada vez mais comuns, sendo adotados nas mais diversas atividades econômicas. Não existe necessidade de ajuste coletivo, mas a formalização destas políticas salariais através de negociação coletiva sempre valorizou o sistema e ajudou em discussões judiciais individuais. A regra proposta fortalece a prática já adotada, mas não pode ser vista como mera norma programática, como se subentende da Cartilha publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. No que diz respeito às gorjetas, em que pese a recente lei aprovada pelo Congresso Nacional no dia 2 de março (destina parte da gorjeta ao empregador), prevalecerá a prática adotada em restaurantes e hotéis e chamada de sistema de “pontinhos”, em que a gorjeta é distribuída com pesos diferentes entre todos os empregados do estabelecimento. O sistema vigora há mais de 50 anos e nunca suscitou maiores discussões. Recentemente alguns tribunais regionais passaram a rejeitar o sistema considerando as cláusulas nulas e gerando insegurança jurídica. A proposta do Executivo garante a validade destas convenções e acordos coletivos. Outra situação comum é a de alteração nos sistemas de remuneração por produtividade. O entendimento majoritário é de que as alterações serão válidas caso haja a concordância do empregado e não sejam as mesmas prejudiciais ao trabalhador (art. 468 da CLT). É comum, contudo, que as empresas negociem com os sindicatos a alteração do modelo, ou simplesmente das metas e indicadores. Nestes casos são negociadas supressões e vantagens compensatórias. Em alguns casos ocorre a intervenção da Justiça do Trabalho em processos individuais não sendo raros os casos em que o ajuste coletivo é desconsiderado. O novo dispositivo, para garantir segurança jurídica, tem que expressamente garantir a negociação nestas condições, valorizando a negociação coletiva e estabelecendo que estes acordos que envolvem as regras da remuneração por produtividade terão força de lei. Neste sentido propomos a seguinte redação substitutiva: “remuneração por produtividade e suas alterações, sem os requisitos do art. 468 da CLT, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado”.
- i) Inciso XIII (registro de jornada de trabalho). A matéria tem sido tratada em negociações coletivas. A adoção de sistemas alternativos de controle de jornada é previsto na Portaria nº 373/11 do Ministério do Trabalho, que estabelece algumas condições. A portaria também possibilita o estabelecimento do controle de jornada por exceção. Ocorre, entretanto, que estas cláusulas, em alguns casos e mesmo observando a Portaria na íntegra, têm sido anuladas pelo TST. A proposta contida no Projeto de Lei fortalece estas negociações e permite ajustes mesmo sem as condições previstas nas portarias do Ministério do Trabalho. Para que o alcance fique mais claro propomos a seguinte redação substitutiva: “registro de jornada de trabalho, inclusive de sistema alternativo de controle horário e controle de ponto por exceção”.

Em que pese não se tratar de uma relação taxativa e exaustiva a contida nos incisos do art. 611-A da CLT propomos que questões comumente previstas em negociações coletivas e que estão sendo questionadas pela Justiça do Trabalho, sejam expressamente incluídas. A inserção na enumeração exemplificativa tem natureza pedagógica e fortalece a busca pela segurança jurídica e pela preservação e criação de empregos. Assim, propomos a inclusão dos incisos abaixo:

- j) Inciso XIV (repouso semanal remunerado após o sétimo dia de trabalho). A legislação trabalhista garante ao empregado repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos. Nas atividades em que o domingo é dia normal de trabalho, como no comércio, postos de combustíveis, e nos condomínios residenciais e comerciais, são estabelecidas escalas de folga para permitir que o descanso coincida periodicamente com o domingo (no caso do comércio, o descanso deverá coincidir pelo menos uma vez com o domingo no período máximo de três semanas – Lei nº 10.101/00). Estabelecidas estas escalas, o descanso em determinadas semanas acontecerá em prazo inferior a sete dias e em outras após o sétimo dia. Este tipo de condição tem sido negociada pelos sindicatos, sendo previsto nos ajustes coletivos que o descanso após o sétimo dia não gera a necessidade de concessão de novo descanso ou o pagamento do dia em dobro. Ocorre, entretanto, que em alguns casos o ajuste tem sido rechaçado pela Justiça do Trabalho por força da OJ nº 410 da SBDI-1 do TST que estabelece que a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho viola o art. 7º, XV, da Constituição Federal, importando no seu pagamento em dobro. Para fortalecer este tipo de negociação e garantir segurança jurídica propomos a inclusão de novo inciso (XIV) no art. 611-A com a seguinte redação: “repouso semanal remunerado após o sétimo dia de trabalho consecutivo”.
- k) Inciso XVI (intervalo de 15 minutos antes da prestação de horas extras pela empregada mulher). Dispõe o art. 384 da Consolidação das Leis do Trabalho que em caso de prorrogação do horário normal da empregada mulher, será obrigatório um descanso de quinze minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. Este intervalo, como os demais, não é computado na duração do trabalho. Este dispositivo sempre teve aplicação limitada, pois a parada de quinze minutos acabava postergando o final da jornada da mulher e estas insistiam na prestação corridas de horas extraordinárias. Como o descumprimento apenas gerava discussão administrativa por provocação da fiscalização do trabalho o dispositivo caiu em desuso. A partir de 1988, com base no princípio da isonomia entre homens e mulheres, prevaleceu o entendimento de que o mesmo não havia sido recepcionado pela Constituição Federal. O quadro se alterou e hoje a posição majoritária do TST é de que o intervalo é devido. A matéria está em apreciação no STF com previsão de reconhecimento da vigência do dispositivo consolidado.

Trata-se de típica matéria para trocas recíprocas em negociação coletiva. Se for interesse da categoria profissional ou das empregadas de determinada empresa abrir mão do descanso em troca de outra vantagem a negociação deve ser reconhecida como válida, deve ter força de lei, mesmo que dispondo de forma

diversa ao previsto no art. 384 da CLT. Neste cenário propomos a adoção de inciso estabelecendo que: “não concessão de intervalo de 15 minutos antes da prestação de horas extras pela empregada mulher”

l) Inciso XV (repouso semanal remunerado dos comissionados e tarefeiros proporcional aos dias trabalhados, com eleição de divisor igual aos dias normais de trabalho dos empregados mensalistas na semana). A remuneração do repouso semanal está prevista no art. 7º da Lei nº 605/49. Para os que trabalham por quinzena ou mês corresponde a um dia de salário e os mesmos consideram-se remunerados com o pagamento do salário do período. Para os que trabalham por tarefas a remuneração do repouso é calculada com base no salário correspondente a semana, dividido pelos dias de serviço. Não existe norma específica para empregados comissionados, mas alguns tribunais aplicam por analogia a regra dos tarefeiros. Também é comum que sejam ajustadas em convenções coletivas de trabalho cláusulas estabelecendo a forma deste cálculo. Ora, o mais coerente é de que a divisão não seja pelos dias de serviço, mas pelos dias de trabalho da semana, ou seja 6. Assim, buscando a segurança jurídica nos casos de negociações coletivas propomos novo inciso com a seguinte redação: “repouso semanal remunerado dos comissionados e tarefeiros proporcional aos dias normais de trabalho dos empregados mensalistas na semana”.

m) Inciso XVI (trabalho intermitente). Entende-se por intermitente o trabalho descontínuo, que cessa e recomeça por intervalos. A legislação trabalhista brasileira é silente sobre esta modalidade de contrato, que é comum em outros países. É uma modalidade de contratação em que não há a necessidade de presença do trabalhador durante as quarenta e quatro horas semanais, situação muito comum nos ramos de bares e restaurantes; nas demandas extras do comércio aos finais de semana e nos períodos de festas; em feiras, congressos e eventos; nos jogos esportivos; na atividade jornalística; e nas corridas de cavalo com captação de apostas.

De outra parte, este tipo de trabalho flexível e intermitente é acessível aos estudantes que procuram conciliar estudo e trabalho; para aposentados que buscam voltar ao trabalho; para mães que se dedicam em parte do dia ao cuidado e administração da agenda de filhos; para jovens à procura do primeiro emprego; e para aqueles que querem adquirir experiência profissional.

Assim, abre-se a possibilidade de contratação de empregados por hora de trabalho (tempo efetivamente laborado em prol do empregador) e em escala horária móvel. A jornada de trabalho, desta forma, variará em função da necessidade do contratante em contar com a presença do empregado em seu estabelecimento empresarial e os colaboradores serão remunerados somente quando convocados a trabalhar.

Trata-se de matéria própria para a contratação coletiva com possibilidade de obtenção de vantagem recíproca pelos trabalhadores, assim propomos emenda incluindo inciso prevendo a possibilidade de negociação ampla a respeito do estabelecimento de horário intermitente.

Estão contidas no Projeto de Lei, na sequência, quatro regras específicas nos §§ do

art. 611-A. O primeiro parágrafo estabelece que no exame da convenção ou acordo coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente 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. A disposição está adequada e deve ser mantida.

O § 2º tem uma redação que pode gerar confusão ao referir a legislação que disponha sobre direito de terceiro. Assim, propomos a adoção de redação substitutiva nos seguintes termos: “É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho que tratam de segurança e de medicina do trabalho”.

O §3º estabelece que na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado. Cumpre destacar, que em muitas decisões da Justiça do Trabalho em que foram anuladas cláusulas de redução salarial, acompanhada ou não de redução de jornada, bem como de elastecimento da jornada em turnos ininterruptos de revezamento, uma das alegações para as decisões foi a ausência de vantagem compensatória. O projeto obriga que estas vantagens sejam negociadas e explicitadas. O que pode causar alguma discussão é em relação a ajustes coletivos firmados antes da vigência da lei que estabelecem estas regras sem vantagens compensatórias explícitas. A obrigação pode criar uma dificuldade em processos de negociação tranquilos, pelo que sugerimos a inclusão de regra de transição no próprio dispositivo legal estabelecendo que a obrigação só existe para ajustes firmado na vigência do parágrafo e não se aplica em casos de renovação de condições. A redação proposta é a seguinte: “Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho após a vigência desta a presente lei e não se tratando de renovação de condição, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado”.

O § 4º do art. 611-A, ao seu turno, dispõe que na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada com repetição do indébito (devolução pelo empregado de eventuais valores pagos pelo empregador). A proposta segue orientação adotada pelo STF a partir de voto do Ministro Teori Zavaski no RE 590415/SC e está adequada.

Finalmente, propomos a inclusão de parágrafo adicional estabelecendo que nas convenções coletivas de trabalho os sindicatos empresariais e de empregados poderão estabelecer condições e vantagens de aplicação restrita aos empregados e empresas associadas. A proposta busca fortalecer o associativismo sindical e premiar aqueles que se colocam na linha de frente das negociações sindicais, na condição de associados, buscando, até a exaustão, a fixação de condições de salário e trabalho que beneficiam o todo das categorias.

VI – Trabalho Temporário

A Lei nº 6.019/74, que trata do trabalho temporário, sofre várias alterações pela

proposta em debate. Destacamos a inclusão expressa em lei de que configura acréscimo extraordinário de serviços, entre outros, aquele motivado por alteração sazonal na demanda por produtos e serviços; a contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário pelo prazo de afastamento do trabalhador permanente; a possibilidade de contratação direta de trabalhadores temporários pelas empresas tomadoras de serviço; o aumento de 3 (três) para 4 (quatro) meses do prazo do contrato de trabalho, com possibilidade de prorrogação pelo mesmo período; e a aplicação à contratação temporária das disposições sobre trabalho em regime de tempo parcial.

A alteração é adequada, garantindo maior flexibilidade para a contratação de trabalhadores temporários. São empregos formais que são mantidos e novos postos que se abrem com a facilidade de contratação. A alteração é positiva.

Sugerimos, sempre na busca da segurança jurídica, uma pequena adequação de redação no § 1º do art. 10 da nova redação da Lei nº 6.019/74: “ O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma vez, desde que a prorrogação seja efetuada no mesmo contrato e por período no máximo idêntico ao inicialmente estipulado”.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 503/17

Dê-se nova leitura ao inciso III do Art. 523-A, parágrafo 1º, do PL n.6787/2016, que “altera o Decreto Lei n.5.452, e 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre a quantidade de membros da Diretoria do Sindicato Profissional ”.

Dê-se ao inciso III do Art. 523-A a seguinte redação:

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

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, passando este a integrar a representação sindical para todos os fins do artigo 522, da CLT. ”

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 522 da CLT disciplina os membros da Diretoria do Sindicato profissional para todos fins, fixando a quantidade de membros. Assim seria prudente incluir essa nova modalidade de representação na contagem disposta no referido artigo para todos os fins.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 504/17

Dê-se nova leitura ao inciso II do Art. 523-A, parágrafo 1º, do PL n.6787/2016, que “altera o Decreto Lei n.5.452, e 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre a atribuição de poderes aos representantes dos trabalhadores.”

Dê-se ao inciso II do Art. 523-A, parágrafo 1º, a seguinte redação:

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

§ 1º

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, tendo esta mediação poder de quitação integral, irrevogável e irretratável das verbas ali discutidas.

JUSTIFICAÇÃO

Para justificar a existência e atuação do representante dos trabalhadores no local de trabalho é necessário atribuir-lhe poderes para efetivamente solucionar os conflitos da relação de trabalho. Caso contrário, o representante dos empregados seria apenas mais uma etapa prévia ao ajuizamento de processos trabalhistas que tanto afogam a Justiça do Trabalho atualmente.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA ADITIVA Nº 505/17

Acrescenta-se o art.47-B ao PL n.6787/2016, que “altera o Decreto Lei n.5.452, e 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre a aplicabilidade de multas em razão do descumprimento do artigo 41 da CLT”.

Acrescente-se o Art. 47-B ao Projeto com a seguinte redação:

Art. 1º O Anexo ao 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-B Existindo na hipótese efetivo registro do contrato de trabalho do empregado, mesmo que com empregador diverso do que identificado pela Auditoria Fiscal do Trabalho no momento da fiscalização, fica vedado a imposição de multas por descumprimento do artigo 41 da CLT, devendo ser lavrado pela fiscalização termo de constatação a ser endereçado ao Ministério Público do Trabalho para, se for o caso, propor as medidas que entender necessárias. ”

JUSTIFICAÇÃO

A auditoria fiscal do trabalho (AFT) não tem a competência para declarar ou reconhecer o vínculo empregatício entre empregado e empregador principalmente em casos nos quais há hipótese de terceirização de atividades cuja análise de sua legalidade deverá ficar a cargo do Poder Judiciário, caso seja promovida ação pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 506/17

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943
- Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor

sobre o trabalho do aprendiz, e dá outras providências.

Dê-se nova redação ao art. 1º do PL 6787/2016 para alterar o §6º ao artigo 405 da CLT ao Projeto de Lei 6787/2016:

“Art. 405.

(...)

§6º Excetuam-se da proibição prevista aos menores com idade entre 14 (quatorze) e 18 (dezoito) anos, quando profissional habilitado exarar parecer técnico próprio constatando a forma de elisão do agente insalubre ou perigoso, possibilitando a aprendizagem e o contato dos menores naquelas determinadas áreas da empresa.”

(NR)

JUSTIFICAÇÃO

Um dos principais entraves na contratação de menores aprendizes é a impossibilidade do exercício prático nas indústrias, já que grande parte do parque fabril possui algum tipo de atividade insalubre, o que impossibilita o contato dos menores (14-18 anos) nessas atividades.

Quando o agente insalubre é elidido por meios legalmente admitidos (tais como EPIs), qualquer trabalhador, inclusive menor, está executando trabalho seguro, que não prejudicará sua saúde e seu desenvolvimento.

Dessa forma, entendendo que não há qualquer prejuízo a aprendizagem desses menores, quando elidida a insalubridade, é que se sugere a presente emenda.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 507/17

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre o contrato por prazo determinado, e dá outras providências.

Dê-se nova redação ao art. 1º do PL 6787/2016 para alterar a alínea “a”, do §2º do artigo 443 da CLT, ao Projeto de Lei 6787/2016 com a seguinte redação:

“Art. 443.

§2º.

a) de serviço cuja natureza, transitoriedade ou demanda de consumo ou produção, justifique a predeterminação do prazo.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O texto atual da CLT não prevê que o contrato de prazo determinado pode ser necessário quando houver demanda de consumo ou produção. É necessário que haja essa especificação para que a insegurança jurídica seja afastada sobre contratações que se deem nessas hipóteses.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 508/17

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a eficácia geral liberatória do termo de rescisão do contrato, e dá outras providências.

Dê-se nova redação ao art. 1º do PL 6787/2016 para alterar o §2º do artigo 477 da CLT, e acrescentar novo §3º a este artigo, renumerando-se os demais, na forma que segue:

“**Art. 477.**

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado, sendo que a quitação plena do contrato de trabalho se dará caso não haja divergência expressa no referido instrumento de rescisão.

§3º O contrato de trabalho será considerado quitado, exceto quanto a parcela expressamente ressalvada. ” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Atualmente, a rescisão do contrato de trabalho e seu Termo de Quitação, previsto no artigo 477 da CLT, são considerados meros instrumentos burocráticos, servindo apenas para penalizar em multa as empresas que não cumprirem referida

formalidade, sendo incapaz de declarar adimplida a obrigação efetivada pelo empregador.

Mesmo homologando o termo de quitação perante a entidade sindical representativa do empregado, referido documento permanece não possuindo caráter de efetividade e cumprimento da obrigação, ou seja, a homologação não serve para quitar.

Para reduzir a litigiosidade e reconhecer o papel do sindicato em defender os interesses dos trabalhadores, há necessidade de dotar de validade o instrumento da quitação, para que sejam consideradas quitadas todas as rubricas ali expressas, sendo que eventual impasse com relação a determinada verba deve estar também expressamente previsto no termo de quitação.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA ADITIVA Nº 509/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 59 -

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira 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.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos apresentando o presente projeto.

O caput do art. 59 permite que a jornada normal de trabalho seja acrescida de duas horas suplementares mediante acordo escrito entre o empregado e o empregador, além da previsão em contrato coletivo de trabalho.

Assim, parece-nos um contrassenso que a dispensa do pagamento dessas horas extras em face da compensação de jornada em dia diverso não possa, também, ser acordada diretamente entre as partes, ficando condicionada apenas à negociação coletiva.

Nesse contexto, propõe-se uma nova redação para o § 2º do art. 59 para que, além dos instrumentos coletivos de trabalho, também o acordo individual permita a compensação da jornada.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA ADITIVA Nº 510/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

Art. A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada

pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 61 -

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos emendando o presente projeto.

Quanto ao §1º do art. 61, tal dispositivo configura mera burocracia que pode ser suprimida sem maiores consequências, pois, se o excesso de jornada previsto neste artigo for injustificável, a Inspeção do Trabalho poderá autuar a empresa infratora ou o empregado poderá recorrer à Justiça do Trabalho independentemente de comunicação à autoridade competente.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA ADITIVA Nº 511/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 71 -

....

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido integral ou em parte pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período suprimido correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração.”

JUSTIFICAÇÃO

O § 4º do art. 71, de forma muito acertada, foi acrescido para estabelecer que o empregado terá direito a uma remuneração de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração, quando não for observada a exigência do intervalo obrigatório para repouso e alimentação.

O nosso objetivo é o de harmonizar o texto com a possibilidade de redução do tempo para alimentação e repouso, prevendo que a remuneração extra somente será feita em relação ao período suprimido correspondente.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA ADITIVA Nº 512/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º - As férias poderão ser concedidas em até 03 (três) períodos, sendo objeto de negociação entre empregado e o empregador. ”

§ 2º - Revogado.

JUSTIFICAÇÃO

Segundo o art. 134 da CLT, o período de férias somente pode ser fracionado “em casos excepcionais” e, ainda assim, apenas em dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a dez dias. Também é vedado o fracionamento das férias dos menores de dezoito e dos maiores de cinquenta anos de idade.

Todavia são inúmeros os motivos que justificam o fracionamento de férias em benefício tanto dos empregados quanto dos empregadores. Os empregados, por exemplo, poderão programar melhor o seu período de férias, fazendo com que coincidam com a época de baixa temporada ou as férias escolares dos filhos, enquanto os empregadores podem fazer uma melhor gestão de seus recursos humanos.

Observe-se que alguns sindicatos têm negociado o fracionamento das férias por instrumento coletivo, mas, mesmo nesses casos, algumas decisões proferidas pelos tribunais do trabalho estão declarando nulas essas cláusulas por contrariarem texto formal de lei, determinando, em consequência, o pagamento em dobro das férias.

Além disso, não se justifica, a nosso ver, um tratamento diferenciado aos menores de dezoito e aos maiores de cinquenta anos de idade nesse caso, pois a medida também lhes será favorável, pelo que se pede a revogação do §2º do art. 134.

Nesse contexto, por se tratar de tema de interesse de ambas as partes da relação de emprego e tendo em vista algumas decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas que exigem previsão legal, estamos propondo que as partes possam acordar o parcelamento das férias.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA ADITIVA Nº 513/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 457

...

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, o vale refeição pago em dinheiro, assim como as diárias para viagem.

JUSTIFICAÇÃO

O pagamento do vale-refeição para os empregados é uma conquista adquirida ao longo dos anos, mas que poderia ser muito mais efetiva se não fosse o entendimento de que o seu fornecimento por força de contrato de trabalho lhe confere natureza salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos.

Tendo em vista os altos custos suportados pelas empresas quando do fornecimento espontâneo e voluntário do vale-refeição, algumas categorias incluíram esse benefício em seus acordos e contratos coletivos prevendo-o como parcela de natureza indenizatória, o que a eximiria de repercutir nas demais parcelas salariais. Objetivavam, com isso, incentivar a concessão do benefício pelos empregadores.

Ocorre que alguns tribunais trabalhistas têm manifestado o entendimento de que as cláusulas normativas admitindo a concessão do vale refeição não têm o condão de transmutar a natureza jurídica dessa parcela, visto que o caráter indenizatório estaria relacionado à filiação ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Esse o motivo pelo qual estamos fazendo constar do § 2º do art. 457 que o vale-refeição pago em dinheiro não integra o salário, redundando na melhora nutricional da alimentação do trabalhador, mormente aqueles de baixa renda.

A modificação também pleiteia que as diárias deixem de integrar o salário, independentemente de excederem ou não cinquenta por cento do salário do empregado. Ainda que a intenção do legislador fosse a de evitar a fraude, o fato é que muitas despesas de viagens ultrapassam, em muito, a metade do salário do empregado, onerando os encargos trabalhistas suportados pelo empregador.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA ADITIVA Nº 514/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 468 exige o mútuo consentimento para a alteração contratual, mas devemos partir do pressuposto de que o conceito de hipossuficiência não é mais, nos dias de hoje, absoluto, o que nos leva a propor a exclusão da parte do artigo relativa aos prejuízos ao empregado.

Verificamos que, muitas vezes, o empregado deseja alterar cláusulas do seu contrato individual de trabalho para atender a um interesse seu, como, por exemplo, reduzir a sua jornada para poder frequentar a faculdade.

Ademais, sempre será permitido ao empregado socorrer-se de sua entidade sindical representativa em momentos como esse, buscando opinião sobre se a mudança pretendida lhe traz algum risco subjacente.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA ADITIVA Nº 515/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 477 -

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, poderá ser submetido à homologação com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, levado à homologação na forma do parágrafo 1º, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor sendo válida a quitação total e irrevogável das verbas rescisórias.

JUSTIFICAÇÃO

O § 1º do art. 477 sujeita a validade da rescisão contratual do empregado que tenha mais de um ano de serviço à assistência por parte do respectivo sindicato ou da autoridade competente do Ministério do Trabalho.

Estamos tornando essa assistência facultativa, uma vez que, atualmente, as partes integrantes de uma relação de emprego estão mais ciosas de seus direitos, sendo dispensável, na maioria dos casos, essa assistência. Na mesma linha de raciocínio, a especificação das parcelas homologadas referida no § 2º estará restrita apenas aos casos livremente submetidos à homologação.

A validade da quitação das verbas rescisórias se impõe como forma de dar segurança jurídica às partes, o que dá sentido a existência do ato de homologação que não teria porque ser exigido se nada valer a quitação como ocorre nos dias de hoje.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 516/17

Altera o inciso XIII do artigo 611-A, do PL nº 6.787/2016 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"

Dê-se a inciso XIII do artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A

Inciso XIII – duração e registro de jornada de trabalho normal e extraordinária.

JUSTIFICAÇÃO

A previsão legal da possibilidade de negociação dos meios a serem adotados para o registro da jornada de trabalho é de grande importância considerando-se as diferentes condições de trabalho nas diversas atividades de produção e serviços em que são contratados os trabalhadores.

A norma merece aperfeiçoamento para permitir que mediante negociação coletiva sejam estabelecidas jornadas de trabalho normal e extraordinárias em razão das condições específicas da atividade, nem sempre atendidas pela camisa de força da jornada normal de 08 (oito) horas e com limite de horas extras.

São comuns jornadas de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas nas áreas de saúde, segurança e outras, ou mesmo mais longas de 15 (quinze) dias por 15 (quinze) dias nas plataformas marítimas, além de outros exemplos.

A lei deverá dar segurança jurídica nas negociações coletivas que estabelecer regras especiais sobre a jornada de trabalho como forma de evitar conflitos.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA ADITIVA Nº 517/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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"

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Artigo 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida previamente à Comissão de Conciliação Prévia, antes do ajuizamento de eventual ação trabalhista se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

JUSTIFICAÇÃO

A dinâmica da atividade econômica atual tem levado as empresas a estabelecerem novas relações de trabalho, principalmente em decorrência dos avanços tecnológicos e da globalização. Assim, muitos dispositivos estabelecidos na CLT, nos dias de hoje, em vez de proteger o trabalhador, têm contribuído para eliminar postos de trabalho.

Propõe-se a submissão anterior das demandas trabalhistas à Comissão de Conciliação Prévia, nos termos da lei. É imperiosa a obrigação de as demandas trabalhistas se submeterem aos controles extrajudiciais de composição entre as partes antes de serem levadas ao poder Judiciário.

É indiscutível o fato de que as demandas perante a Justiça do trabalho vêm aumentando excessivamente. As varas trabalhistas encontram-se sobrecarregadas de processos e o número de juízes do trabalho e servidores não tem aumentado na mesma proporção. Isso ocasiona a demora da solução jurisdicional dos conflitos individuais trabalhistas que poderiam ser resolvidos de forma bastante célere.

As Comissões são órgãos simples que não necessitam de grande infraestrutura e podem solucionar os litígios individuais trabalhistas no ambiente mais próximo possível daquele em que ocorreu a prestação de serviços.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA ADITIVA Nº 518/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 844 - O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia e presumir-se-ão verdadeiras as alegações de fato formuladas pelo autor.

§1º Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

§2º A reapresentação de reclamação objeto de arquivamento somente poderá ser efetuada uma única vez, mediante a comprovação de recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada. (NR).

JUSTIFICAÇÃO

Acrescenta-se um §2º ao art. 844 para dispor que a reclamação arquivada somente poderá ser reapresentada uma única vez e desde que haja a comprovação de recolhimentos das custas processuais relativas à reclamação anteriormente arquivada.

O objetivo é não apenar o reclamado pela negligência demonstrada pelo reclamante, permitindo-se que a reclamação seja reapresentada indefinidamente. Ressalte-se que o art. 732 já pune o reclamante que deu causa por duas vezes ao arquivamento da reclamação com a suspensão do seu direito de reclamar por seis meses.

A partir de agora, em vez de suspensão do direito de reclamar por seis meses, o reclamante estará impedido de reapresentá-la uma terceira vez.

Essa linha de ação já é adotada no novo Código de Processo Civil quando estabelece que “se o autor der causa, por 3 (três) vezes, a sentença fundada em abandono da causa, não poderá propor nova ação contra o réu com o mesmo objeto” (§ 3º do art. 486).

Além disso, para que a reclamação seja reapresentada, o reclamante terá que comprovar o recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada. Esse dispositivo igualmente já consta do novo CPC (§ 2º do art. 486).

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA ADITIVA Nº 519/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“ Art. 790-B.....

§1º. Sendo o reclamante sucumbente no objeto da perícia e beneficiário de Justiça Gratuita os honorários periciais deverão ser pagos pelo Tribunal Regional do Trabalho a que a Vara do Trabalho estiver vinculado.

§2º. Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da Justiça Gratuita, ou isenção do pagamento dos honorários periciais, o Sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto propõe a inclusão de dois parágrafos ao art. 790-B da CLT.

O § 1º estabelece que, quando o sucumbente for beneficiário da justiça gratuita, os eventuais honorários periciais deverão ser pagos pelo Tribunal Regional do Trabalho ao qual esteja vinculada a Vara do Trabalho que prolatou a decisão.

Quanto a esse tema, vigora a Súmula nº 457 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que prevê que “a União é responsável pelo pagamento dos

honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução n.º 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT”.

Para o cumprimento dessa determinação, o art. 1º da citada Resolução nº 66, de 2010, dispõe que “os Tribunais Regionais do Trabalho deverão destinar recursos orçamentários para (...) o pagamento de honorários periciais, sempre que à parte sucumbente na pretensão for concedido o benefício da justiça gratuita”.

A redação que se pretende incluir na CLT com o § 1º, portanto, já é aplicada pelo Judiciário Trabalhista.

Ocorre que essa determinação se dá no âmbito de uma mera resolução. Queremos com o presente projeto alçar o dispositivo ao nível de legislação ordinária para lhe dar maior eficácia.

O § 2º, por sua vez, pretende imputar ao sindicato que intervier na ação como representante do reclamante que não seja beneficiário da justiça gratuita, a responsabilidade solidária pelo pagamento dos honorários periciais na sucumbência.

A CLT já prevê a responsabilidade solidária do sindicato pelo pagamento das custas processuais nessa situação (§ 1º do art. 790). Ocorre que os gastos com o pagamento de honorários periciais, embora tenham natureza de despesas processuais, não compõem as custas do processo. Assim, a sugestão apenas dará tratamento igual às situações descritas.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA ADITIVA 520/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 790.....

...

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal.

§ 4º - Para aqueles que ganham mais que o dobro do salário mínimo o pedido de justiça gratuita somente será concedido se comprovada a situação de impossibilidade, quando houver impugnação da outra parte.

JUSTIFICAÇÃO

A parte final do § 3º do art. 790 permite a concessão do benefício da justiça gratuita aos que percebam salário igual ou acima do dobro do salário mínimo mediante declaração de que não têm condições de pagar as custas processuais sem prejudicar o próprio sustento ou de sua família. Essa declaração decorre da Lei nº 7.115, de 29 de agosto de 1983, que dispõe sobre a prova documental, segundo a qual “a declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira” (art. 1º). A lei exige, ainda, que da declaração deve constar expressamente a responsabilidade do declarante (art. 3º) o qual, se ela for comprovadamente falsa, estará sujeito “às sanções civis, administrativas e criminais previstas na legislação aplicável” (art. 2º).

Sabemos que o Código de Processo Civil é aplicado subsidiariamente à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. No entanto entendemos que se mostra adequada a inclusão da possibilidade de impugnação da declaração de pobreza, com o consequente pagamento das despesas processuais, além do pagamento de multa, se ficar comprovada a má-fé do requerente, na própria CLT, como forma de desestimular tentativas de burla à legislação.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA ADITIVA Nº 521/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“ Art. 883

Parágrafo único – A penhora em se tratando de execuções provisórias obedecerá a ordem de preferência prevista no artigo 835 incisos II a XIII do CPC, vedada a penhora “on line” dos ativos financeiros.”

JUSTIFICAÇÃO

É fato notório os muitos problemas que surgiram após o convênio firmado entre o Poder Judiciário e o sistema bancário que possibilitou o bloqueio de valores diretamente da conta bancária de devedores sem o prévio conhecimento deste.

A prática vem demonstrando inúmeros erros e irregularidades nestes bloqueios resultando em enormes prejuízos aos empregadores, muitas vezes irreparáveis, pois não há a possibilidade de manifestação prévia do devedor para que este demonstre a origem dos valores em sua conta bancária. Há casos onde se verifica que o valor bloqueado acaba por impossibilitar a ao empregador o cumprimento de folha de pagamento de sua empresa, tendo reflexo direto nos seus empregados, gerando outros prejuízos indiretos.

Há que se verificar a existência da verossimilhança, *fumus boni iuris* e *periculum in mora*, demonstrando-se o real risco do devedor se tornar insolvente. Ocorre que esses preceitos nunca são observados, de modo que são realizados bloqueios eivados de irregularidades e até ilegalidades.

É comum a falta de observância aos preceitos legais da impenhorabilidade para o bloqueio de contas, além do que geralmente os valores bloqueados, muitas vezes, excedem, em muito, o valor da execução.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA ADITIVA Nº 522/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 899 -

...

§ 4º - o depósito de que trata os parágrafos 1º e 2º far-se-a em conta vinculada ao juízo e será corrigido na mesma forma aplicada aos débitos trabalhistas.

§ 5º - revogado.

JUSTIFICAÇÃO

Sugere a alteração do § 4º para que o depósito recursal seja depositado em uma conta vinculada ao juízo, aplicando-se lhe o mesmo índice de atualização dos débitos trabalhistas. Hoje a CLT prevê que o depósito seja feito na conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS em nome do empregado.

Com essa mudança do § 4º, propõe-se a revogação do § 5º do mesmo artigo, o qual se refere ao depósito de empregado que ainda não tenha conta em seu nome, que também é feito no FGTS.

A questão que envolve a presente sugestão é o fato de que, atualmente, temos índices de atualização distintos para corrigir o crédito devido ao empregado e o depósito recursal. Com efeito, o valor da condenação é corrigido levando-se em conta o Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) mais juros de 1% ao mês.

Já o depósito recursal, por sua vez, é corrigido nos moldes do FGTS, ou seja, Taxa Referencial mais juros de 3% ao ano. Com isso, temos que o valor da condenação sofrerá uma correção muito superior ao depósito recursal.

A nossa sugestão é no sentido de que a correção aplicada ao crédito devido ao empregado seja a mesma aplicada ao depósito recursal.

Essa medida não trará qualquer prejuízo ao empregado, visto que o valor de correção do crédito não sofrerá mudança. Por outro lado, trará um impacto financeiro favorável ao empregador, que tem que custear a diferença entre o valor do depósito recursal e a condenação, caso o seu recurso não seja provido. É, portanto, uma questão de justiça que as verbas sejam objeto de correção idêntica, para que dessa forma uma das partes demandantes não venha a ser privilegiada em relação à outra.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 523/17

Altera dispositivo ao PL n.6787/2016, que “altera o Decreto Lei n.5.452, e 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei 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.

Dê-se ao artigo 2º do Projeto em epígrafe, que altera a redação do Art.2º, da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, a redação seguinte:

Art.2º – Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços, podendo ocorrer tanto nas atividades meio ou fim da tomadora.

JUSTIFICAÇÃO

O discurso do Governo Federal na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de se permitir a terceirização tanto na atividade meio quanto na atividade fim da empresa.

A proposta de alteração da Lei do Trabalho Temporário (Lei 6.019/74) somente se justifica se autorizar expressamente essa modalidade de contratação a termo tato na atividade meio quanto na atividade fim da tomadora, caso contrário não há necessidade e nem justificativa para que a referida Lei venha a ser alterada no bojo de uma reforma trabalhista.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 524/17

Altera dispositivo ao PL n.6787/2016, que “altera o Decreto Lei n.5.452, e 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei 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.

Dê-se ao artigo 47, “caput”, do Projeto em epígrafe a redação seguinte, suprimindo-se os parágrafos 1º e 2º:

Art.47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art.41 ficará sujeito a multa no valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência, onde não foi apresentada defesa administrativa ou ajuizada ação anulatória do Auto de Infração.

JUSTIFICAÇÃO

Não há razão lógica ou jurídico para se elevar a multa por ausência de registro para R\$ 6.000,00 por empregado na registrado, assim como o tratamento diferenciado às micro e pequenas empresas, viola o princípio da

igualdade de que trata o artigo 5º, “caput”, da Constituição Federal. Também afastar o critério para dupla visita, nos casos de autuação por ausência de registro é violar o disposto no artigo 627 da CLT, dispositivo regulamentado em diplomas legais e normas regulamentadoras, como o Regulamento de Inspeção do Trabalho.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA ADITIVA Nº 525/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 391-A.

Parágrafo único – para garantia da estabilidade prevista no caput do artigo a empregada gestante deverá informar o estado gravídico em até 30 (trinta) dias a contar da sua dispensa.

JUSTIFICAÇÃO

A intenção com o acréscimo do parágrafo único é o de conferir maior razoabilidade ao caput do art. 391-A, definindo um prazo razoável para que a empregada gestante comunique o seu estado gravídico. Garante-se, dessa forma, o direito da gestante, mas sem prolongar a indefinição do empregador quanto à manutenção do vínculo de emprego com a empregada.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA ADITIVA Nº 526/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 482 -

...

m – perda da habilidade para o exercício da profissão.

JUSTIFICAÇÃO

No caso, se a pessoa perdeu a sua habilitação profissional, implica dizer que perdeu a condição para exercer a profissão já que esse é um requisito imprescindível para o seu exercício. Por isso acrescentamos ao art. 482 uma nova hipótese que justifica a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 527/17

Altera dispositivo ao PL n.6787/2016, que “altera o Decreto Lei n.5.452, e 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei 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.

Dê-se ao artigo 523-A, incisos II e III e suprimir o par.2º, do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art.523-A (...)

- I- 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, dispensada a presença de representação 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;
- II- O mandato terá duração de dois anos, permitida a reeleição, sem direito a estabilidade.

Par.2º (suprimir)

JUSTIFICAÇÃO

A CLT e a Constituição Federal já possuem extenso rol de estabilidades provisórias no emprego e que afetam a produtividade nas empresas, causando diversas ações trabalhistas e conflitos internos no âmbito do trabalho. No caso do representante dos empregados dentro da empresa, não há razão que justifique a participação do sindicato na eleição, sendo também desnecessária a permissão em Acordo ou Convenção Coletiva que o número de representantes seja elevado até 5 (cinco). Há necessidade urgente de se modernizar as relações trabalhistas e não de continuar criando focos de conflitos desnecessários dentro do local de trabalho e onerando o custo dos encargos sociais.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 528/17

Altera dispositivo ao PL n.6787/2016, que “altera o Decreto Lei n.5.452, e 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei 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.

Dê-se ao artigo 611-A, “caput” e par.1º, a seguinte redação e suprimir o par.2º, do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art.611-A – A Convenção ou acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerão sobre as disposições legais, quando dispuser sobre:

Par.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 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Par.2º (suprimir)

JUSTIFICAÇÃO

O discurso do Governo Federal na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de dar prevalência ao negociado sobre o legislado. Todavia a redação da proposta encaminhada ao Congresso Nacional não diz isso, deixando margem a dúvidas no futuro e ensejo a litígios que devem ser evitados. A emenda visa deixar claro ser intenção do legislador prestigiar a negociação, dando segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação e com a mínima intervenção do Poder Judiciário Trabalhista.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 529/17

Altera o artigo 611-A do PL nº 6.787/2016 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”

Dê-se ao artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte, suprimindo-se os incisos.

Art. 611-A A Convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerá sobre as disposições previstas em lei.

JUSTIFICAÇÃO

A negociação ou acordo coletivo não deve ser limitada aos temas indicados no projeto, mas sim deixada ao talante das entidades sindicais representativas de trabalhadores e empregadores.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 530/17

Altera o artigo 611-A do PL nº 6.787/2016 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”

Dê-se ao artigo 611-A “caput” do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A A Convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerá sobre as disposições previstas em lei, quando dispuser sobre:

JUSTIFICAÇÃO

O Discurso do Governo na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de dar prevalência ao negociado sobre o legislado.

Todavia a redação da proposta encaminhada ao Congresso Nacional não diz isso, deixando margem a dúvidas no futuro e ensejo a litígios que devem ser evitados.

A emenda visa deixar claro ser intenção do legislador prestigiar a negociação, dando segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA MODIFICATIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 - 531/17

Dê-se ao inciso II do artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A

II – pacto quanto ao cumprimento da jornada de trabalho normal, limitada a duzentas e vinte horas mensais.

JUSTIFICAÇÃO

A inclusão da expressão “jornada normal de trabalho” na redação do dispositivo faz-se necessária para evitar interpretações no futuro de que a permissão contida na norma abrange as horas extraordinárias dentro do limite mensal estabelecido.

É fundamental que a lei seja clara e não comporte interpretações que comprometam a segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 532/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 614 -

...

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 4 (quatro) anos.

§ 4º As cláusulas convencionais não integrarão o contrato de

trabalho e terão vigência pelo período que durar a Convenção ou o Acordo firmado.

JUSTIFICAÇÃO

O Tribunal Superior do Trabalho – TST tinha o entendimento de que a eficácia das cláusulas ajustadas em acordos e convenções coletivas estaria condicionada ao prazo de vigência do instrumento coletivo. Era o que disciplinava a redação da Súmula 277 daquele Tribunal que previa que “as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção coletiva ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho”.

Todavia o Tribunal modificou esse entendimento e, agora, a Súmula 277 encontra-se assim redigida:

“As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

O atual entendimento do Tribunal adotou o princípio conhecido como Teoria da Ultratividade, segundo o qual a norma coletiva tem a sua eficácia estendida mesmo após o término do seu prazo de vigência, vigorando até que nova norma venha a modificá-la.

Uma das principais vantagens que vemos na negociação coletiva é exatamente a possibilidade de se ajustar o contrato de trabalho às condições de momento da economia. A nosso ver, o posicionamento adotado pelo TST inviabiliza essa vantagem, uma vez que inibe a iniciativa dos empregadores na busca por melhores condições de trabalho, diante da perspectiva de que essas condições sejam incorporadas indefinidamente ao contrato de trabalho. Desse modo, o que poderia ser considerado um avanço para os empregados, pode se transformar em um instrumento que impedirá a celebração de novas normas mais favoráveis.

Embora reconheçamos que a iniciativa do TST possa visar ao estímulo ao uso da negociação coletiva, visto que a revogação de um acordo ou de uma convenção coletiva dependerá da celebração de um novo instrumento, acreditamos que tal iniciativa não possui suporte legal, uma vez que o § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT estabelece um prazo máximo de dois anos de vigência para as convenções e acordos coletivos, o que implica dizer que as normas teriam prazo de início e de fim específicos.

Nesse contexto, estamos propondo a inclusão de um novo parágrafo ao art. 614 da CLT para deixar previsto expressamente que as cláusulas oriundas de negociação coletiva não integrarão o contrato de trabalho permanentemente, salvo pelo período que durar a convenção ou o acordo coletivo. Além disso, estamos ampliando o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções de dois para quatro anos, permitindo-se que as cláusulas que sejam favoráveis aos empregados possam vigorar por mais tempo.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA SUPRESSIVA AO PROJETO DE LEI n.6.787/2016 – 533/17

Suprimir o parágrafo 2º, do artigo 634 do Projeto em epígrafe

“Art.634 (...)

Par.2º. Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo.”

JUSTIFICAÇÃO

Não há nenhuma razão para indexar os valores das multas administrativas pelo IPCA do IBGE, haja vista que tal índice de inflação verifica as variações dos custos com gastos de pessoas que ganham de um a quarenta salários mínimos nas regiões metropolitanas de Belém/PA, Belo Horizonte/MG, Curitiba/PR, Fortaleza/CE, Porto Alegre/RS, Recife/PE, Rio de Janeiro/RJ, Salvador/BA, São Paulo, Goiânia/GO e Distrito Federal/DF.

Portanto, não se presta a ser utilizado como índice de correção de multas administrativas.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 534/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 844 –A. A revelia não produz o efeito mencionado no art. 844 se:

- I – havendo pluralidade de réus, algum contestar a ação;
- II – as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com provas constante dos autos.

JUSTIFICAÇÃO

O assunto que se pretende inserir na CLT por intermédio do art. 844-A já está contemplado no novo CPC, mas a nossa intenção é a de reforçar a sua aplicação no processo trabalhista.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA SUPRESSIVA Nº 535/17

Suprima-se o art. 523-A, da CLT, constante do art. 1º do projeto de lei nº 6787/2016.

JUSTIFICATIVA

O art. 11 da Constituição Federal prevê que nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento com os empregadores.

O projeto em discussão pretende regulamentar este artigo, estabelecendo como será feita a eleição deste representante, onde atuará e quais os meios que poderão se valer para pôr em prática uma efetiva representação.

A questão é que, na tentativa de dispor sobre o tema estabelecendo regras, o PL engessa o dispositivo constitucional sobremaneira.

Primeiramente, cria-se um problema ao determinar que é assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no **local de trabalho**. Ou seja, tantos locais de trabalho tenha a empresa, tantos terão que assegurar a presença do representante. A depender do número, essa atuação de vários representantes diferentes com a empresa (sem contar com a representação dos sindicatos de cada categoria), pode gerar dificuldade de uma conciliação uniforme que atenda a todos os funcionários.

O projeto também não esclarece por quem será convocada a eleição, e nem estabelece claramente como será e quais os limites de atuação do representante no local de trabalho e dos próprios sindicatos representantes das categorias quando se tratar da ratificação de verbas rescisórias, o que pode gerar conflitos entre os representantes dos trabalhadores e pôr em risco a devida preservação das garantias dos empregados, causando insegurança jurídica no processo de negociação.

Concluímos, portanto, que o objetivo do projeto no que tange ao representante do trabalhador previsto na Constituição Federal é meritória, porém esta não deve ser a melhor regulamentação acerca do tema, devendo ser melhor debatido, especialmente quanto ao conflito de natureza jurídica entre o representante (que independe de filiação sindical) e os sindicatos representantes das categorias.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado ÁTILA LIRA

PSB/PI

EMENDA SUPRESSIVA Nº 536/17

Suprimam-se as alterações feitas na Lei nº 6.019/74, que dispõe sobre o trabalho temporário, constante do art. 2º do Projeto de Lei nº 6787/2016.

JUSTIFICATIVA

O projeto em discussão altera a legislação que dispõe sobre o contrato de trabalho temporário sem estabelecer uma razão específica para aumentar o prazo de duração contratual de 120 dias e sua eventual prorrogação por mais 120 dias, totalizando 8 meses e abandonando completamente seu caráter transitório.

A alteração proposta precariza as relações de trabalho por tempo indeterminado e também as relações de trabalho temporário, na medida em que haverá uma natural substituição dos trabalhadores, subjugando a todos.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado DANILO CABRAL
PSB/PE

EMENDA MODIFICATIVA Nº 537/17

Dê-se ao art. 10 e ao § 2º do art. 10 da CLT, constantes do art. 2º do PL 6787/16, a seguinte redação:

Art. 2º

“Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado poderá ter duração de até 90 dias, podendo ser prorrogado por igual período.

§ 1º

§ 2º Encerrado o contrato de trabalho temporário, é vedada à empresa tomadora de serviços ou cliente a celebração de novo contrato de trabalho temporário com o mesmo trabalhador, seja de maneira direta, seja por meio de empresa de trabalho temporário, pelo período de 90 dias.

.....”

JUSTIFICATIVA

A exposição de motivos que apresenta o projeto do Poder Executivo, não traz qualquer explicação ao fato de ter ampliado o prazo de contrato de trabalho temporário de 90 dias para 120 dias. O projeto ainda permite que este prazo seja prorrogado por mais 120 dias, o que totaliza mais da metade de um ano.

Indo além, o PL prevê ainda que, encerrado o contrato de trabalho temporário, é vedada à empresa tomadora de serviços ou cliente a celebração de novo contrato de trabalho temporário com o mesmo trabalhador, seja de maneira direta, seja por meio de empresa de trabalho temporário, pelo período de 120 dias, ou pelo prazo estipulado no contrato, se inferior a cento e vinte dias. Ou seja, essa previsão contratual para menos admite que o período de quarenta para contratar com o mesmo trabalhador não seja respeitado.

Por ser uma espécie contratual que estabelece um rol menor de direitos aos trabalhadores, devemos ter máxima cautela com qualquer alteração no sentido da extensão de seus prazos em detrimento de contratações com prazo indeterminado, que tem em sua natureza maior preservação dos direitos trabalhistas dos empregados.

Neste sentido, apresentamos esta emenda, tendo por objetivo a manutenção do prazo atualmente previsto pela CLT para o contrato de trabalho temporário, trazendo a possibilidade de prorrogação do mesmo por igual período, e retirando a possibilidade da previsão contratual acerca do período de quarenta.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado DANILO CABRAL

PSB/PE

EMENDA DE COMISSÃO Nº 538, DE 2017

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Altera o art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º O Anexo ao 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. 611-A.

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, 10 (dez) dias corridos;

II - pacto quanto à jornada de trabalho, inclusive às especiais;

III - participação nos lucros ou resultados da empresa;

IV - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornada superior a 6 (seis) horas;

V – prazo de vigência e possibilidade de se reconhecer a ultratividade;

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

VII - regulamento empresarial;

VIII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

IX - trabalho remoto, regime de sobreaviso, eventual e intermitente;

X - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado e remuneração por desempenho individual;

XI - registro de jornada de trabalho;

XII - troca do dia do feriado para que a data coincida com uma segunda ou sexta-feira ou o trabalho com o pagamento de adicional igual ou superior a cem por cento;

XIII - identificação dos cargos que demandam formação profissional para fins de fixação da cota de aprendiz; e

.....
 § 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em uma Convenção ou Acordo Coletivos de Trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um ato ilícito.

§ 3º Somente na hipótese de pactuação de redução do salário com redução da jornada, a Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho deverá explicitar a contrapartida concedida ante a redução de direito legalmente assegurado.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção ou acordo coletivo, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada e, tendo expressão econômica, com repetição do indébito.

§ 5º Nenhuma convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá ser anulado pelo Poder Judiciário se não participarem da ação judicial as respectivas entidades sindicais subscritoras desses instrumentos.

§ 6º O disposto no § 4º também se aplica a reclamações trabalhistas e outras ações que direta ou indiretamente visem a afastar a aplicação de cláusula coletiva.

.....' (NR)

....." (NR)

JUSTIFICATIVA

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º inciso XXVI, reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho como direito do trabalhador visando a melhoria de sua vida e condição social.

O Supremo Tribunal Federal entende que as convenções e acordos coletivos devem ser respeitados, desde que não contrariem o texto constitucional e normas de saúde e segurança no trabalho.

Destaque-se ao analisar o RE nº 590.415 que o Ministro Luís Roberto Barroso afirmou que *“o modelo da Constituição Federal aponta para a valorização das negociações e acordos coletivos, seguindo a tendência mundial pela autocomposição, enfatizada, inclusive, em convenções e recomendações da OIT”, e que, “é através do respeito aos acordos negociados coletivamente que os trabalhadores poderão compreender e aperfeiçoar sua capacidade de mobilização e de conquista, inclusive de forma a defender a plena liberdade sindical. Para isso, é preciso, antes de tudo, respeitar sua voz”*.

Desta forma, é imprescindível dar força de lei para convenções ou acordos coletivos de trabalho como regra e não exceção, tendo como referência a Constituição Federal e decisões do Supremo Tribunal Federal – STF (RE nº 590.415 e RE nº 895.759).

Por todo o exposto, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, em de março de 2017

Deputado GOULART
PSD/SP

EMENDA DE COMISSÃO Nº 539, DE 2017

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Altera o art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º O Anexo ao 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. 477.

.....

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, quando assistido pelo respectivo Sindicato Profissional ou pela autoridade do Ministério do Trabalho, ensejará quitação geral em relação às parcelas do contrato, mesmo quando neles não sejam expressamente consignadas, salvo quanto àquelas ressalvadas com especificação circunstanciada de cada questão de fato e de direito, vedada a ressalva genérica ou padrão.

.....’ (NR)

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

É sabido que a esmagadora maioria de dissídios individuais e coletivos é ajuizada por empregados demitidos sem justa causa, cujos pagamentos finais foram feitos sob a assistência do respectivo sindicato ou de órgão local do Ministério do Trabalho. Os recibos de quitação, entretanto, nenhuma valia tem diante do juiz do trabalho.

Parece evidente que não foi isso que desejou o legislador e exprime a lei, quando impôs a obrigatoriedade da assistência e da homologação em toda rescisão contratual de empregado com mais de um ano de serviço.

O presente projeto, cujas origens estão no título VI-A da Consolidação das Leis do Trabalho que dispõe acerca das Comissões de Conciliação Prévia, tem o

propósito de oferecer segurança as partes. Ao empregado demitido atribuindo o caráter de título executivo extrajudicial ao recibo de quitação; ao empregador garantindo-lhe a quitação terá eficácia liberatória geral, como dispõe o artigo 625-E da CLT a respeito do Termo de Quitação, salvo parcelas expressamente ressalvadas.

A validade do recibo de quitação, tal como prevista neste projeto, restituirá a indispensável segurança jurídica a empregados e empregadores, essencial à geração de empregos em país gravado por elevado porcentagem de desempregados e empregados.

Esta proposta tem por objetivo resgatar a finalidade das homologações realizadas após os termos de contratos de trabalho, ao exigir que as ressalvas não sejam somente formalidades que se cumprem com carimbos, pois devem indicar claramente quais os fatos que devem passar por uma avaliação judicial.

Lembramos que hoje, o sindicato profissional e o Ministério do Trabalho dão assistência às homologações das rescisões contratuais, como se lê no § 1º desse mesmo art. 477, da CLT.

A legislação atual prevê que, havendo a ressalva de alguma verba, o empregado tem a possibilidade de ingressar na Justiça do Trabalho para postulá-la contra seu ex-empregador. Entretanto, criou-se a praxe de haver a ressalva de vários itens indiscriminadamente, por meio de um simples carimbo com dizeres genéricos. Assim, a homologação tornou-se uma mera formalidade prevista em lei, mas que não produz efeito jurídico algum.

Destaque-se que, essa prática incentiva a judicialização das relações de trabalho, sobrecarregando a Justiça do Trabalho desnecessariamente. No ano de 2016, mais de 4 milhões de novas ações trabalhistas foram ajuizadas nas Varas do Trabalho, conforme publicação do Conselho Nacional de Justiça – CNJ.

Por todo o exposto, conto com o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, em de março de 2017

Deputado GOULART
PSD/SP

EMENDA ADITIVA 540/17

Insira-se no art. 1º do Projeto de Lei n. 6.787, de 2016, o art. 513 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que “aprova a Consolidação das Leis do Trabalho”, que passa a vigorar acrescido da alínea “f”, com a seguinte redação:

“Art. 513.

.....

f) obter, independentemente da outorga de procuração, junto ao empregador, instituições bancárias e órgãos públicos competentes, informações e documentos sobre a regularidade do recolhimento mensal do FGTS, dos tributos e contribuições sociais e previdenciárias, em favor dos trabalhadores da respectiva categoria, mediante pedido escrito de informações, cujo prazo para resposta não poderá exceder a 72 horas, a contar da data do protocolo do pedido.” (NR).

JUSTIFICATIVA

A presente emenda tramitou na forma de Projeto de Lei 4461/2012, de autoria do nobre colega, então, Deputado Federal Vicente Selistre, do PSB/RS, que se encontra arquivado, e justifica-se no seguinte:

A proposição “*visa estabelecer dispositivo legal que colabore para que as organizações sindicais possam efetivamente cumprir os fins a que se destinam. Em que pese a prerrogativa de representação atribuída aos Sindicatos, a ausência de um prazo legal para o atendimento das demandas dessas entidades, especialmente perante as instâncias administrativas, colabora para a insuficiência de representatividade, de sorte a fragilizar a sua importante atuação. O ilustre Professor Amauri Mascaro Nascimento reforça a necessidade de estabelecer normas que permitam às entidades sindicais atingir os fins para o qual foram instituídas. Segundo leciona o autor, “de nada adiantaria a lei garantir a existência de sindicatos e negar os meios para os quais as suas funções pudessem ser cumpridas.”* (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 2ª Ed., São Paulo,

Ltr, 2000). Com efeito, a medida se justifica porque assegura o poder de ação dos sindicatos, utilizados em defesa dos trabalhadores, mormente diante das dificuldades que lhes são impostas no que se refere ao acesso à informação, sabidamente necessária à defesa dos interesses coletivos e individuais das categorias. Esse poder de ação está contido no art. 8º da nossa Constituição Federal, que estabelece a legitimidade extraordinária dos sindicatos para atuar na defesa de todos e quaisquer direitos subjetivos individuais e coletivos dos integrantes da categoria por ele representada (A Constituição e o Supremo. Ed. 2. Brasília: 2009 – Julgamento do Recurso Extraordinário nº 197.029-AgR, Relator Ministro Ricardo Lewandowski, publicado no DJe em 16/02/2007). Ademais, o presente projeto legislativo coaduna-se com o propósito constante no art. 518 da CLT, cujo teor determina que as entidades sindicais atuem como órgão de colaboração com os poderes públicos, mormente no sentido da solidariedade social. Afinal, com a proposta, poderão os sindicatos atuar de forma mais efetiva como auxiliar na fiscalização do cumprimento das obrigações dos empregadores.”

Diante do exposto, entendemos que a presente proposta certamente assegurará, nesse cenário de reformas, que consistem em verdadeiro retrocesso na legislação que visa a proteção dos direitos dos trabalhadores, uma atuação mais incisiva dos sindicatos no cumprimento dos deveres fiscais dos empregadores.

Contamos, pois, com o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado **HEITOR SCHUCH**
PSB/RS

EMENDA ADITIVA N.º 541/17

Insira-se o inciso II, remunerando-se os demais, no Art. 523-A do Projeto de Lei em epígrafe, com a seguinte redação:

“Art. 523-A.....

II – A convocação da eleição prevista no caput, bem como a condução de todo o processo eleitoral, correrá sob a responsabilidade exclusiva dos trabalhadores da empresa.”

JUSTIFICAÇÃO

A proposta de Reforma Trabalhista traz uma inovação a se propor regulamentar o artigo 11 da Constituição Federal, para dispor sobre eleições de representantes de trabalhadores no local de trabalho nas empresas com mais de 200 trabalhadores.

Entretanto, deixa diversas dúvidas quanto ao detentor do poder de convocar e presidir o processo eleitoral de escolha do referido representante.

A emenda se propõe deixar claro que o processo de escolha de representante dos empregados cabe aos próprios trabalhadores.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado ARNALDO JORDY Deputada CARMEN ZANOTTO
PPS/PA PPS/SC

EMENDA SUPRESSIVA N.º 542/17

Suprima-se o § 2º do art. 47 do Projeto de Lei nº 6787 de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

A dupla visita da Fiscalização do Trabalho evidencia uma tentativa, ainda em fase de observação de seus resultados, de agregar ao poder de polícia do Estado aspectos de orientação, ou seja, uma fiscalização também pedagógica.

Não nos parece que esse aspecto da Fiscalização tenha alcançado um grau de maturação suficiente para justificar criarmos situações de exceção, razão porque nos posicionamentos pela supressão da matéria do texto do projeto em análise.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado ARNALDO JORDY Deputada CARMEN ZANOTTO
PPS/PA PPS/SC

EMENDA MODIFICATIVA N.º 543/17

Dê-se ao artigo 611-A, do Projeto de Lei nº 6787 de 2016, a seguinte redação:

“Art. 611-A. A Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho tem força de lei e prevalecerá sobre as disposições legais quando dispuser sobre:”

JUSTIFICAÇÃO

O aspecto central da proposta de Reforma Trabalhista apresentada pelo Poder Executivo parece ser instituir um ambiente em que os atores mais importantes nas relações de trabalho, empregador e empregado, possam discutir sua pauta e decidir suas demandas livres do engessamento da lei.

Entretanto a redação apresentada deixa dúvidas a várias interpretações podendo levar a litígios no futuro.

A emenda apresentada visa a tentar dar mais clareza à proposta e diminuir possibilidades de interpretações judiciais futuras.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado ARNALDO JORDY Deputada CARMEN ZANOTTO
PPS/PA PPS/SC

EMENDA MODIFICATIVA N.º 544/17

Dê-se ao Art. 58-A, do Projeto de Lei nº 6787 de 2016, a seguinte redação e suprima-se, por consequência, os parágrafos 3º, 4º e 5º do referido artigo.

“ 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.

JUSTIFICAÇÃO

A redação apresentada pela proposta é contraditória consigo mesma na medida em que define o trabalho a tempo parcial como de 30 horas, sem possibilidade de horas suplementares e, em seguida diz que pode ser de 26 horas com 6 horas suplementares semanais.

Além disso, parece-nos mais adequado o trabalho a tempo parcial não ser tão similar, na quantidade de horas trabalhadas, com o trabalho regular.

A emenda pretende aclarar a redação proposta e impedir interpretações de precarização de direitos na medida em que é mantida uma diferença razoável entre as horas trabalhadas no regime a tempo parcial e o regime normal de trabalho.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado ARNALDO JORDY Deputada CARMEN ZANOTTO
PPS/PA PPS/SC

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº545 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 extrapolção do prazo, que o contrato passe a vigorar sem determinação de prazo apenas a partir da data da extrapolção 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

EMENDA SUPRESSIVA Nº 546 de 2017.

Art. 1º Suprimam-se as alterações aos artigos 47, 47-A, os §§ 3º e 7º, do art. 58-A; o art. 523-A; o § 2º, do art. 634, e o § 1º, do art. 775, todos do Decreto-Lei

nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sugeridas pelo art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

Art. 2º Suprimam-se as alterações aos artigos 2º, 10, 11, 12, 14 e 19, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências, promovidas pelo art. 2º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

Art. 3º Suprima-se o art. 18-B, acrescido à Lei nº 6.019/74, de 3 de janeiro de 1974, pelo art. 2º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

Art. 4º Suprimam-se as alíneas ‘b’, ‘d’, ‘e’, do inciso I, e o inciso II, do art. 3º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista deve pautar-se na criação de novas variáveis nas relações de trabalho, capazes de estimular a contratação e a manutenção de postos de trabalho, o que não se faz sem o necessário desapego do modelo até então vigente, de oneração do setor produtivo, a quem se atribui inúmeras obrigações, indissociavelmente ligadas ao custo de produção, sem que se lhes seja apresentada qualquer contrapartida que possa contribuir para a competitividade e a sustentabilidade da atividade econômica.

Desta forma, a redação proposta ao art. 47 da CLT revela erro principiológico de avaliação pelo seu proponente, ao impor ao empregador acentuado gravame, quando deveria ocupar-se de medidas de estímulo à contratação e manutenção de postos de trabalho, ou ainda sobre como disciplinar o trabalho “informal” típico, mas justo, lícito e aceitável.

Além disso, promove substancial elevação do valor da multa, em flagrante afronta aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, que regem a conduta da Administração Pública, e que reclamam a harmonização da norma geral com o caso individual, bem como desrespeita a validade da ordem jurídica ao suprimir do empregador o direito da dupla visita, previsto no art. 627 da CLT, que tem o propósito pedagógico e orientativo.

Ademais, se o indigitado ilícito é o mesmo para qualquer tipo de empregador, parece-nos desarrazoada a dosagem da multa em função do tipo de empresa, como propõe o § 1º do art. 47.

Fica evidente, assim, a natureza arrecadatória dessa alteração, especialmente por força da Medida Provisória nº 765, de 29 de dezembro de 2016, por meio da qual o governo criou a gratificação para a fiscalização como forma de incentivar as autuações, e que se espera não seja convertida em lei, posto que: (i) no seu aspecto formal, desconsidera o critério de relevância e urgência exigido pelo artigo 62 da Constituição Federal, com a redação que lhe conferiu a Emenda Constitucional nº 32/2001, e (ii) no aspecto moral e material, desestimula o caráter

pedagógico da fiscalização e fomenta o não esclarecimento aos administrados, pelos agentes fiscais.

Por outro lado, a multa do art. 47-A que o PL 6.787/2016 pretende acrescentar à CLT, já está prevista no regramento do parágrafo único, do então vigente art. 47 (multa de valor igual à metade do salário-mínimo regional, dobrada na reincidência), e representa, nada menos que, o dobro da penalidade imposta.

Por óbvio, não se trata de medida que visa estimular, encorajar a formalização das relações trabalhistas, mas, ao contrário, apresenta-se como medida coercitiva e, como tal, divorciada de qualquer iniciativa que aponte para a superação da crise econômica e modernização das relações trabalhistas.

Em relação ao art. 58-A, temos que o § 3º é despiciendo, pois reprisa garantia já insculpida no art. 7º, inciso XVI, da CF; e o § 7º objetiva pôr fim à diferenciação 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. 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.

Tal sugestão não representa, por si só, motivação para contratação de empregados, ainda mais se considerarmos que o contrato a tempo parcial surgiu com a Medida Provisória nº 2.164/2001, como forma de preservar empregos pela opção de redução de jornada e salário, mas o Estado não ofereceu qualquer contrapartida, mantendo a arrecadação sobre os salários pagos e, com isso, desmotivando a contratação de empregados.

Outro objetivo da presente proposição é regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura, nas empresas de mais de duzentos empregados, a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. Contudo, a inclusão do art. 523-A ao texto da CLT leva à (equivocada) conclusão de que a representação assegurada no art. 11 da Constituição Federal se confundiria com a finalidade da própria entidade sindical.

Não pode, pois, a legislação infraconstitucional, a pretexto de regulamentar dispositivo da Constituição Federal, conferir-lhe interpretação distinta da que se lhe atribuiu a Carta Magna. No caso presente, o próprio Constituinte cuidou de segregar do art. 8º, o direito de representação de que trata o art. 11.

Outro ponto que merece destaque é que o PL 6.787/2016 determina o arquivamento da ata de eleição no sindicato representativo da categoria. Ora, não parece razoável tal obrigação, já que não se trata de delegado sindical. Além do mais, não há impedimento à eleição de empregado que integre outra categoria que não seja a preponderante da empresa. Esse arquivamento, quando muito, deve ter como objetivo explícito apenas dar conhecimento à entidade sindical.

Importa comentar que, num cenário em que a instabilidade na economia precisa conviver com uma elevadíssima carga tributária e com uma legislação trabalhista protecionista, elaborada há mais de 70 anos e que vem se mantendo essencialmente inalterada, não há como se construir ambiente que privilegie o diálogo social entre trabalhadores e empregadores.

Ao contrário, a judicialização de demandas coletivas é medida cada vez mais frequente, pelo distanciamento dos interesses dessas categorias que se posicionam, quase sempre, de forma diametralmente oposta.

Assim, da forma como se apresenta, o citado dispositivo do PL 6.787/2016 cuida, na verdade, de alargar esse distanciamento, ao conferir estabilidade provisória ao representante dos empregados, que se soma àquela conferida aos ocupantes de cargo de direção ou representação sindical, e aos titulares da representação dos empregados nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA's. Desnecessário, ainda, o § 2º, seja porque o art. 11 da CF prevê a eleição de apenas UM representante, seja porque assegurada por lei a representação da categoria profissional.

Nesse momento, em que se busca aquietar as relações de trabalho, com a consequente manutenção dos empregos atuais e criação de novos, não se mostra acertada a iniciativa de regulamentar, justamente agora, o art. 11 da Constituição Federal. Ainda mais quando é possível prever, pela redação proposta, o surgimento de novos conflitos entre empregados e empregadores, a partir de questões como o exercício cumulativo desses cargos, pelos mesmos empregados, em regime de “rodizio”; o possível conflito no exercício de suas funções, do dirigente sindical com o representante dos empregados; ou ainda, como deve ser formada a comissão eleitoral.

Sobre a mudança proposta com a inclusão do parágrafo 2º ao art. 634, da CLT, é de se apontar que não há, até o momento, qualquer previsão para atualização monetária do valor das multas, que ocorre, via de regra, por meio de lei específica. Na forma como disciplinado, o PL 6.787/2016 abnega medidas efetivas de estímulo à contratação e manutenção de postos de trabalho, para ocupar-se de propostas de cunho explicitamente arrecadatório, o que se confirma pela Medida Provisória nº 765/2016, que cria a gratificação para a fiscalização como forma de incentivar as autuações.

Importa destacar que o art. 8º da Lei nº 13.202, de 08/12/2015, autoriza a atualização monetária do valor das taxas que menciona, desde que tal atualização não exceda a variação do índice oficial de inflação - no caso, o IPCA. Assim, enquanto que a citada Lei faculta o Poder Executivo a atualizar monetariamente as taxas até o limite correspondente ao percentual da inflação no período, o PL 6.787/2016 impõe a atualização automática e anual, já pelo teto.

Em outras palavras, para além do contrassenso da postura governamental, a proposta reforça a postura meramente arrecadatória, devendo tal dispositivo ser suprimido, além de técnica legislativa, pois a alteração proposta dá a entender que o atual parágrafo único iria se tornar o § 1º, mas a alínea revoga o atual parágrafo único.

A sugestão que podemos oferecer no aspecto, é a vinculação desta atualização ao reajuste da Tabela do IRPF.

Quanto ao art. 775, apenas uma correção na redação, pois se os prazos processuais serão contados em dias úteis, não há que se falar em término de prazo aos sábados, domingos e/ou feriados.

Em relação à modificação da Lei nº 6.019/74, que dispõe sobre o trabalho temporário, para autorizar a contratação diretamente pela empresa tomadora do serviço ou cliente, a redação proposta acaba por desconsiderar a natureza jurídica do trabalho temporário que justifica sua normatização (Lei nº 6.019/74), não o diferenciando do contrato por prazo determinado.

Da análise comparativa entre as duas modalidades de contrato de trabalho, é forçoso concluir que o trabalho temporário não se confunde com o contrato de trabalho por prazo determinado, essencialmente porque:

1) o trabalho temporário tem prazo limitado e de curta duração (apenas 3 meses); o contrato de trabalho com prazo determinado tem termo prefixado com duração de dois anos;

2) o trabalho temporário só pode ser prorrogado com autorização do Ministério do Trabalho e Emprego; o contrato de trabalho por prazo determinado independe de autorização para sua prorrogação;

3) o trabalho temporário não tem data pré-fixada para seu termo, encontrando seu limite temporal na Lei nº 6.019/74 e no motivo justificador; já o contrato com prazo determinado deve trazer, obrigatoriamente, a data de início e término do mesmo;

4) o trabalho temporário visa atender demandas de pequena duração (substituição de pessoal regular e permanente) ou estranha à ordem normal do serviço (acréscimo extraordinário); o contrato por prazo determinado, por seu turno, tem por finalidade execução de serviços especificados (obra certa) ou a realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada (se é suscetível de previsão não pode ser extraordinário).

Se fosse a intenção do legislador criar uma nova modalidade de contrato por prazo determinado, promoveria alterações na CLT e não o faria através de norma específica, de modo que a disciplina própria criada pela Lei nº 6.019/74 não permite incluir o contrato ali previsto entre os contratos por prazo determinado, referidos nos artigos 479 a 481 da CLT.

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.

Acrescente-se ainda uma importante e inevitável reflexão, a partir do texto proposto: Ao permitir a contratação de trabalho temporário diretamente pela empresa tomadora de serviço ou cliente, não estaria o legislador “condenando” as agências de trabalho temporário à extinção?

Afinal, qual o sentido da Lei nº 6.019/74, notadamente quanto às exigências dirigidas às empresas de trabalho temporário (arts. 4º a 8º), se delas as empresas tomadoras desses serviços ou clientes não mais se utilizarão? É esse, verdadeiramente, o sentido da proposta de reforma trabalhista? Com essa impensada medida, não se estaria fomentando o agravamento da crise econômica?

Como se viu, 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.

A inovação pretendida no § 3º do art. 10, da Lei nº 6.019/74 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.

O PL 6.787/16 pretende, ainda, acrescentar o § 2º ao art. 11 da Lei nº 6.019/74, que visa novamente preservar a validade do contrato temporário, mesmo quando desatendido aspecto formal da modalidade (contrato escrito), bem como alterar o art. 12 da Lei nº 6.019/74, desconsiderando-se a natureza jurídica do trabalho temporário que justifica sua normatização (Lei nº 6.019/74), não o diferenciando do contrato por prazo determinado.

Pelo mesmo motivo, se justifica a supressão da alteração que o PL 6.787/2016 pretende introduzir ao art. 14, notadamente quanto à comprovação de regularidade dos recolhimentos não afetos ao trabalho regido pela Lei nº 6.019/74.

Quanto ao art. 19, despiendo o *caput*, quando a competência da Justiça Laboral já se encontra bem delineada no art. 114 da Constituição Federal, com a redação que lhe conferiu a EC 45/2004.

Em relação ao § 1º, verifica-se que tramita no Congresso Nacional outro assunto de destacada relevância para a modernização das relações de trabalho e desentrelhe da economia, que é a normatização da terceirização, proposta de que trata o PL nº 4330/2004, de autoria do Dep. Sandro Mabel (PL/GO), e que aguarda apreciação pelo Senado Federal. Ademais, aguardam julgamento, no Supremo

Tribunal Federal, três processos cujos exames têm o potencial de aprimorar significativamente o desenho institucional traçado à figura da terceirização pela Justiça do Trabalho (Súmula 331, do TST) e, por conseguinte, de (re)definir a conformação jurídica das relações de trabalho. Trata-se da ADPF 324, de relatoria do ministro Luís Roberto Barroso, e de dois agravos em recurso extraordinário que tiveram a repercussão geral reconhecida: o ARE 791.932 e o ARE 713.211.

Por fim, no tocante ao art. 18-B, há contrariedade expressa à previsão legal, disciplinada no 4º, inciso II, da Lei Complementar nº 150/2015, que garante a possibilidade de contratação do empregado doméstico por prazo determinado, “para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso”.

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

EMENDA MODIFICATIVA Nº 547/17

Altere-se, no art. 1º do projeto, a redação do art. 523-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 523-A.

I -

II - a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho integra o sistema sindical e, sem prejuízo de sua autonomia, atua em colaboração com as entidades sindicais;

III - a eleição deverá ser convocada por edital, por iniciativa do sindicato respectivo, com antecedência mínima de trinta dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de

candidatura, dentre os empregados da empresa filiados ao sindicato, 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;

IV – os ocupantes de cargos de gestão e ou pessoas que tenha qualquer vínculo de subordinação com a empresa contratante não poderão ser candidatos à representação dos trabalhadores;

V – 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 um ano após o final do mandato.

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

a) livre acesso a todas as áreas e setores da empresa, para desenvolvimento de suas atividades de representação e diálogo com os trabalhadores;

b) acesso, mediante requerimento, às informações e decisões da empresa que possam repercutir de forma significativa sobre os contratos de trabalho ou a organização do trabalho;

c) garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho em conjunto e em auxílio ao respectivo sindicato;

d) proteção contra transferência unilateral, exceto no caso de extinção do estabelecimento;

e) liberdade de opinião e de manifestação, garantida a divulgação de material de interesse dos trabalhadores;

f) o dever de atuar, em conjunto e em auxílio ao sindicato respectivo, na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto em tela visa, dentre outras questões, regulamentar o artigo 11 da Constituição Federal que prevê que “nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.

Em que pese a louvável iniciativa em se regulamentar a figura do representante dos trabalhadores no local de trabalho, ainda carente de qualquer regulamentação, a proposta apresentada é insuficiente e gera dúvidas a respeito da sua execução.

Da leitura da proposta apresentada no PL 6.787/2016, percebe-se que nem o mais reduzido grau de representação e de participação dos trabalhadores no local de trabalho é assegurado a esta figura do representante dos trabalhadores. Há previsão apenas do direito de participação nas negociações coletivas, cuja atribuição para celebração é da entidade sindical, e do dever de atuar na conciliação dos conflitos trabalhistas, com enfoque no pagamento de salário e verbas rescisórias que, da forma posta, gerará insegurança jurídica e questionamentos jurídicos.

A insuficiência traduz-se no reduzido papel que o representante dos trabalhadores no local de trabalho pode ter na negociação coletiva, uma vez que não detém poderes para firmar acordo ou convenção coletiva, prerrogativa conferida às entidades sindicais, assim como não se trata da forma pela qual o representante poderá participar. Referida situação poderá gerar conflitos entre os sindicatos representativos da respectiva categoria e o eventual representante dos trabalhadores na empresa que poderá, inclusive, a partir da redação trazida no dispositivo, atuar em direção diametralmente oposta à da entidade sindical.

De outra parte, o art. 523 A traz como função do representante dos trabalhadores “*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*”. Esta prerrogativa trazida pelo projeto de lei

parece usurpar a competência dos legítimos representantes sindicais, elidindo, indevidamente, a necessidade de intervenção do sindicato, notadamente nas rescisões (art. 477, §1º, CLT), facilitando a ocorrência de fraudes nas homologações, sobretudo pelo fato de não haver nenhuma garantia de que o representante seja, de fato, representante dos trabalhadores, podendo ser, na realidade, representante dos interesses dos empregadores, negociando direitos dos empregados.

Dessa forma, entendemos que a redação do artigo 523-A deve ser modificada para que se garanta aos representantes dos trabalhadores nas empresas meios efetivos de exercício dessa função, sempre tendo como norte a ideia de que esse deve ser um braço representativo da respectiva entidade sindical.

Assim, visa-se, com isso, dotar o representante dos trabalhadores de prerrogativas, garantias e competências que viabilizem o desempenho independente da sua função, a exemplo do direito de informação, de consulta e de controle dos atos empresariais, além da proteção contra transferência unilateral e liberdade de opinião e de manifestação.

Atenciosamente,

ASSIS MELO

Deputado Federal-PCdoB-RS

EMENDA SUPRESSIVA Nº 548/17

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao art. 523-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto em tela visa, dentre outras questões, regulamentar o artigo 11 da Constituição Federal que prevê que “nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.

Em que pese a louvável iniciativa em se regulamentar a figura do representante dos trabalhadores no local de trabalho, ainda carente de qualquer regulamentação, a proposta apresentada é insuficiente e gera dúvidas a respeito da sua execução.

Da leitura da proposta apresentada no PL 6.787/2016, percebe-se que nem o mais reduzido grau de representação e de participação dos trabalhadores no local de trabalho é assegurado a esta figura do representante dos trabalhadores. Há previsão apenas do direito de participação nas negociações coletivas, cuja atribuição para celebração é da entidade sindical, e do dever de atuar na conciliação dos conflitos trabalhistas, com enfoque no pagamento de salário e verbas rescisórias que, da forma posta, gerará insegurança jurídica e questionamentos jurídicos.

A insuficiência traduz-se no reduzido papel que o representante dos trabalhadores no local de trabalho pode ter na negociação coletiva, uma vez que não detém poderes para firmar acordo ou convenção coletiva, prerrogativa conferida às entidades sindicais, assim como não se trata da forma pela qual o representante poderá participar (direito a voz, direito a voto, direito a apresentação de propostas, dentre outras possibilidades). Referida situação poderá gerar conflitos entre os sindicatos representativos da respectiva categoria e o eventual representante dos trabalhadores na empresa que poderá, inclusive, a partir da redação trazida no dispositivo, atuar em direção diametralmente oposta à da entidade sindical.

De outra parte, o art. 523 A traz como função do representante dos trabalhadores *“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”*. Esta prerrogativa trazida pelo projeto de lei parece usurpar a competência dos legítimos representantes sindicais, elidindo, indevidamente, a necessidade de intervenção do sindicato, notadamente nas rescisões (art. 477, §1º, CLT), facilitando a ocorrência de fraudes nas homologações, sobretudo pelo fato de não haver nenhuma garantia de que o representante seja, de fato, representante dos trabalhadores, podendo ser, na realidade, representante dos interesses dos empregadores, negociando direitos dos empregados.

Assim, por entendermos que a redação apresentada no PL 6787/2016 trará insegurança jurídica e problemas de representação, gerando embates desnecessários, e por entendermos que a regulamentação do representante dos trabalhadores nas empresas deve ser objeto de normatização muito mais completa, até por projeto de lei específico, sugerimos a supressão do art. 543-A do artigo 1º deste projeto de lei.

Atenciosamente,

ASSIS MELO

Deputado federal-PCdoB-RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 549/17

Suprima-se o § 3º acrescido pelo art. 2º do projeto ao art. 10 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, atribuindo-se ao dispositivo a seguinte redação:

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 de cento e vinte dias, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho.

§ 1º O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente poderá ser prorrogado uma vez, desde que a prorrogação seja efetuada no mesmo contrato e não exceda o período inicialmente estipulado.

§ 2º Encerrado o contrato com a empresa de trabalho temporário, é vedada à empresa tomadora de serviços ou cliente a celebração de novo contrato de prestação de serviço temporário abrangendo o mesmo trabalhador pelo período de cento e vinte dias ou pelo prazo estipulado no contrato, se inferior a cento e vinte dias. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O trabalho temporário constitui uma exceção ao regime normal de trabalho e não pode ser tratado senão sob essa perspectiva. É preciso, primeiro, evitar que se constitua relação direta entre o trabalhador admitido nessa circunstância e a

empresa para a qual presta serviços, sob pena de se permitir o completo desvirtuamento da legislação trabalhista.

Não à toa, o Decreto nº 73.841/1974, que regulamenta a Lei do Trabalho Temporário, estabelece em seu art. 16 que “considera-se trabalhador temporário aquele contratado por empresa de trabalho temporário, para prestação de serviço destinado a atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de tarefas de outra empresa”. Por isso mesmo a Instrução Normativa nº 114, de 5 de novembro de 2014, da Secretaria de Inspeção do Trabalho considera irregular até mesmo o recrutamento e a seleção de trabalhadores temporários realizado pelo próprio tomador da mão de obra (art. 4º, § 3º).

De outra parte, as circunstâncias que justificam esse tipo de contratação precisam ser devidamente especificadas no ajuste promovido entre a empresa tomadora do serviço e a encarregada de ceder mão de obra. Esse é o único meio de permitir a ação fiscalizadora e o controle da relação firmada entre as partes, justificando-se, destarte, a alteração aqui defendida.

Atenciosamente,

ASSIS MELO

Deputado Federal-PCdoB-RS

EMENDA ADITIVA Nº 550/17

Art. 1º. O art. 58 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 58. A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade privada não excederá de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais.

JUSTIFICAÇÃO

Há diversas propostas tramitando no parlamento, visando a redução da jornada para 40 horas semanais, justificando-se assim, o oferecimento de uma emenda a reforma trabalhista, em discussão na Câmara dos Deputados.

Justifica-se apreciar a questão neste projeto de lei, quando uma das suas justificativas é exatamente a alegação do desemprego elevado, situação que poderia ser melhorada com a reforma em discussão. Com a redução da jornada para 40 horas semanais, surgirão novos postos de trabalho.

Ademais, as condições de trabalho no Brasil vêm-se deteriorando e a legislação específica não está acompanhando essa realidade no ritmo necessário para garantir a proteção do trabalhador, frente à exploração de mão de obra cada vez mais voraz, agressiva e predatória do sistema capitalista.

O número de acidentes de trabalho e doenças do trabalho que chegam às estatísticas oficiais aumenta ano a ano. Continua sendo expressivo o número de óbitos e incapacidades permanentes. Sabe-se que as causas dos acidentes típicos, de trajeto e das doenças ocupacionais que vitimam nossos trabalhadores estão ligadas às péssimas condições de trabalho, em jornadas extenuantes, com desgaste muito maior ao organismo humano.

Diga-se que não há inconstitucionalidade nesta emenda porque a duração de 44 horas prevista no inciso XIII da Constituição da República Federativa do Brasil é a jornada máxima admitida, nada impedindo que legislação infraconstitucional estabeleça jornada mais reduzida. Estar-se-ia, simplesmente, observando o disposto no caput do art. 7º da Constituição da República que admite sejam criados outros direitos, além dos ali elencados, desde que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

O que não pode a legislação infraconstitucional fazer é aumentar a jornada máxima prevista na Constituição. Mas pode reduzi-la. Aliás, a redução, e não o aumento, é prevista no próprio inciso XIII para as negociações coletivas de trabalho, o mesmo valendo, por evidente, para a lei em sentido estrito.

Atenciosamente,

ASSIS MELO

Deputado Federal-PCdoB-RS

EMENDA MODIFICATIVA Nº 551/17

Altere-se, no art. 1º do projeto, a redação do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, suprimindo-se, do projeto, os respectivos incisos e parágrafos.

Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força normativa quando suas cláusulas garantirem a melhoria da condição social dos trabalhadores ali representados e tragam disposições que preservem os direitos previstos na legislação trabalhista.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto em tela visa, dentre outras questões, instituir a prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que para permitir a inobservância do piso mínimo de direitos trabalhistas constantes do ordenamento jurídico brasileiro, o que é claramente inconstitucional, em afronta ao caput do artigo 7º da Constituição Federal e seus incisos VI, XIII e XIV, que traçam as únicas hipóteses em que as normas coletivas de trabalho (convenções e acordos coletivos de trabalho) podem trazer condições mais desfavoráveis ao trabalhador representado.

Quaisquer outras cláusulas que eventualmente tragam condições mais prejudiciais aos trabalhadores estão eivadas de patente inconstitucionalidade, razão pela qual o caput do art. 611-A deste projeto de lei deve ser adequado aos ditames constitucionais, garantindo, assim, o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho.

Atenciosamente

ASSIS MELO

Deputado Federal-PCdoB-RS

EMENDA ADITIVA Nº 552/17

(Do Sr. Sérgio Vidigal)

Art. 1º. O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar acrescido do seguinte artigo e parágrafos:

Art. 838-A. Qualquer empregado, em seu próprio nome e interesse, ou o sindicato profissional, no interesse da categoria que representar, no todo ou em parte, poderá promover, por intermédio da presente ação, a tutela judicial de direitos e interesses individuais, individuais homogêneos, coletivos ou difusos, sob lesão ou ameaça de lesão, quando a pretensão versar sobre direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, não possuir conteúdo diretamente patrimonial e constituir matéria de competência da Justiça do Trabalho.

§ 1.º Nas ações promocionais individuais ou plúrimas, o sindicato a que os autores pertencerem ou, sucessivamente, o sindicato profissional representativo de sua categoria poderá figurar como assistente litisconsorcial, aplicando-se a disciplina do artigo 120 do Código de Processo Civil.

§ 2.º Não poderá o sindicato assistente transigir, recorrer, desistir da ação ou continuar o processo iniciado pelo trabalhador, sem o seu expresso e inequívoco consentimento.

§ 3.º O Ministério Público do Trabalho poderá funcionar em todas as ações promocionais trabalhistas, na condição de fiscal da lei. Poderá ainda aditar pedidos, estendê-los e adequá-los, bem como, ao final, recorrer.

§ 4º. O objeto da ação promocional trabalhista limitar-se-á ao conhecimento da lesão ou ameaça de lesão de caráter jusfundamental e à sua correção ou reparação não-patrimonial, sem possibilidade de acumulação objetiva com ações de outra natureza ou mesmo com ações de idênticas pretensões, cujos fundamentos sejam diversos da própria tutela de direitos e garantias fundamentais.

JUSTIFICAÇÃO

A Justiça do Trabalho do século XXI, é fundamentalmente uma organização judiciária dedicada à defesa e à promoção de direitos fundamentais de cidadãos trabalhadores, especialmente os direitos de segunda geração, tidos como os direitos sociais.

Com efeito, no imo das relações de trabalho subordinado, não é difícil identificar manifestações de cada uma das gerações de direitos humanos fundamentais. A diferença é que, às mais das vezes, o sujeito opressor não é o Estado, mas o empregador ou o tomador de serviços, sejam pessoas privadas, sejam pessoas jurídicas de direito público ou estatais. O que não interfere com o “status” desses mesmos direitos: continuam sendo direitos humanos fundamentais, com positividade constitucional.

A Justiça do Trabalho obviamente tem um papel fundamental a desempenhar na reversão daquele lastimoso estado de coisas. Isso explica, aliás, porque o tema do XII CONAMAT (Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), que se realizou em maio de 2004 (Campos de Jordão), foi a “Afirmção e resistência: o trabalho na perspectiva dos Direitos Humanos”. É notória a preocupação da Magistratura trabalhista e das suas associações de classe com a tibieza dos instrumentos de tutela dos direitos fundamentais em dissídios individuais e coletivos (menos por razões dogmáticas do que pela cultura secular de monetização das lesões, mas também pela ausência de institutos jurídico-processuais adequados).

No entanto, fato é que o processo trabalhista brasileiro ainda não se encontra adequadamente aparelhado para a tutela específica dos direitos humanos fundamentais no âmbito das relações de trabalho. No panorama atual, resta aos trabalhadores e aos sindicatos recorrer àquelas ações judiciais dotadas de maior plasticidade e, bem assim, aos remédios constitucionais de caráter geral: as ações civis públicas e coletivas, o mandado de segurança (individual e coletivo), o “habeas corpus” e o “habeas data”, o mandado de injunção (jamais manejado na esfera trabalhista), a própria ação popular etc. Todos instrumentos processuais que, em maioria, surgiram historicamente para a defesa dos direitos de primeira geração (ditos “direitos de liberdade”).

Busca-se um rito processual célere e descomplicado, malgrado a sua aptidão para medidas de força e urgência, que possam fazer frente às situações de grave perigo a direitos fundamentais não-patrimoniais da pessoa trabalhadora. Dele se apartam, entretanto, os interesses de ordem estritamente patrimonial, porque esses serão — i.e., continuarão sendo —, por excelência, o objeto das ações reclamationárias trabalhistas.

Conceitualmente, define-se a ação promocional trabalhista como a ação judicial tendente a dirimir controvérsias de natureza não-patrimonial relativas ao contrato individual de emprego (é o que dirá o alvitado artigo 762-A, VIII, da CLT). Não é, pois, um instrumento pura e genuinamente coletivo (como pretendia ser, p.ex., o «mandado de garantia social» de LOPO SARAIVA). Entretanto, servirá também à tutela de interesses coletivos ou difusos, desde que conexos (aos) ou derivados dos próprios direitos fundamentais não-patrimoniais sindicados em juízo (assim, e.g., quando se enfeixarem diversos interesses individuais, no caminho da caracterização dos chamados interesses individuais homogêneos, ou mesmo com franca perspectiva de produção de efeitos “ultra partes” — a atrair, em ambos os casos, as funções de representação “ad judicia” dos sindicatos profissionais).

Daí porque, quanto à legitimidade ativa, prevê-se que qualquer empregado (em seu próprio nome e interesse) ou o próprio sindicato profissional (no interesse da categoria que representar, no todo ou em parte) poderão promover, por intermédio da presente ação, a tutela judicial de direitos e interesses individuais, individuais homogêneos, coletivos e/ou difusos (veja-se, para os conceitos, o artigo 81, par. único, incisos I, II e III, da Lei n. 8.078/909), sob lesão ou ameaça de lesão, quando a pretensão versar sobre direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, não possuir conteúdo diretamente patrimonial e constituir matéria de competência da Justiça do Trabalho.

Admitir-se-ão, portanto, ações promocionais sob legitimação extraordinária (i.e., em regime de substituição processual, ut artigos 8º, III, da CRFB e 6º, “in fine”, do CPC) ou, em casos menos abrangentes, sob legitimação ordinária; e, se ordinária a legitimação, as ações promocionais poderão ser individuais ou plúrimas. Neste último caso, poderá sempre funcionar, como assistente litisconsorcial (aplicando-se, no que couber, a disciplina dos artigos 50 a 55 do

CPC), o sindicato a que o(s) autor(es) pertencer(em) — privilegiando-se, pois, a representatividade sociológica (no rumo da esperada reforma sindical consentânea com a Convenção n. 87 da OIT) — ou, sucessivamente, o sindicato profissional representativo de sua categoria (ut artigo 511, §§ 1º a 4º, da CLT).

Nada obstante, nos casos de assistência litisconsorcial por sindicato, proíbe-se que as entidades sindicais transijam, recorram, desistam da ação ou continuem o processo iniciado pelo trabalhador, sem o seu expresso e inequívoco consentimento. É que se presume, em tais hipóteses, prevalecerem os interesses individuais — simples ou homogêneos — do(s) trabalhador(es), passíveis de relativa disposição ou postergação em negócios jurídicos processuais. Do contrário, prevalece o interesse coletivo ou público (artigo 8º, caput, in fine, da CLT), teria o sindicato proposto, ele próprio, a ação promocional (= legitimação extraordinária).

Observe-se, ademais, que a prerrogativa de defesa em juízo dos direitos e interesses coletivos e/ou individuais dos trabalhadores, como substituto processual ou litisconsorte ativo, é privativa dos sindicatos, na estrita acepção dos artigos 511 a 513 da CLT. Com isso, mantém-se a fidelidade ao sistema sindical consagrado no artigo 8º da CRFB e às próprias restrições impostas às centrais sindicais pela Lei n. 11.648/2008 (no que, cremos, andou bem o legislador federal).

O Ministério Público do Trabalho deverá funcionar em todas as ações promocionais trabalhistas, seja na condição de “custos legis” (mais comum), seja na condição de litisconsorte ativo facultativo (artigo 46 do CPC), para aditar pedidos, estendê-los e/ou adequá-los, bem como para recorrer ao final, caso queira. Tudo fará sem a necessidade do consentimento dos trabalhadores diretamente envolvidos, exatamente porque se trata, aqui, do guardião-mor dos interesses sociais e individuais indisponíveis (artigo 127, caput, da CRFB). O MPT não terá, todavia, legitimidade ativa para isoladamente manejar a ação promocional trabalhista, porque a projetamos primacialmente como uma ação de classe. Para os casos que demandem a intervenção judicial direta, imediata e autônoma do parquet trabalhista, os procuradores do Trabalho já têm à sua disposição a ação civil pública (artigo 1º da Lei n. 7.347/85), igualmente plástica e garantista. Quaisquer inovações — que, pensamos, já têm passada a sua hora — devem ser inseridas naquele específico diploma legal.

Quanto ao seu objeto, a ação promocional trabalhista versará (a) o conhecimento de lesão ou ameaça de lesão de caráter jusfundamental a direitos e interesses de trabalhadores (cabendo, pois, ao magistrado oficiante reconhecer, em juízo prelibatório, se o “petitum” versa direito humano fundamental de primeira, segunda, terceira ou quarta geração); e (b) a correção ou reparação não-patrimonial da lesão ou ameaça, sem possibilidade de acumulação objetiva com ações de outra natureza (ou mesmo com ações de idênticas pretensões — i.e., pedidos —, se os fundamentos forem diversos daqueles de tutela de direitos e garantias fundamentais da pessoa trabalhadora).

Ante aquela sobredita natureza interdital, dispõe-se ainda que a tramitação das ações promocionais trabalhistas terá caráter urgente e preferencial. E, pelos mesmos motivos, os recursos interpostos não terão efeito suspensivo, mas tramitarão com igual preferência nos tribunais regionais do trabalho.

Incorporando à Consolidação das Leis do Trabalho tão inovadora modalidade processual, este Legislativo, e especialmente esta Comissão Especial, seguramente marcará a história da Justiça do Trabalho brasileira, tanto quanto a marcou a própria CLT, em 1943. Mais que isto, honraremos as tradições humanitárias do Brasil e inspiraremos, na comunidade internacional, uma onda virtuosa de positivação de instrumentos processuais efetivos para a prevenção, a inibição e a reparação coletiva de lesões a direitos humanos fundamentais nas relações de trabalho.

Sala das Comissões, em de março de 2017.

Sérgio Vidigal

Deputado Federal - PDT/ES

EMENDA ADITIVA Nº 553/17

(Do Sr. Sérgio Vidigal)

Art. 1º. O art. 58 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 58. A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade privada não excederá de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais.

JUSTIFICAÇÃO

Há diversas propostas tramitando no parlamento, visando a redução da jornada para 40 horas semanais, justificando-se assim, o oferecimento de uma emenda a reforma trabalhista, em discussão na Câmara dos Deputados.

Justifica-se apreciar a questão neste projeto de lei, quando uma das suas justificativas é exatamente a alegação do desemprego elevado, situação que poderia ser melhorada com a reforma em discussão. Com a redução da jornada para 40 horas semanais, surgirão novos postos de trabalho.

Ademais, as condições de trabalho no Brasil vêm-se deteriorando e a legislação específica não está acompanhando essa realidade no ritmo necessário para garantir a proteção do trabalhador, frente à exploração de mão de obra cada vez mais voraz, agressiva e predatória do sistema capitalista.

O número de acidentes de trabalho e doenças do trabalho que chegam às estatísticas oficiais aumenta ano a ano. Continua sendo expressivo o número de óbitos e incapacidades permanentes. Sabe-se que as causas dos acidentes típicos, de trajeto e das doenças ocupacionais que vitimam nossos trabalhadores estão ligadas às péssimas condições de trabalho, em jornadas extenuantes, com desgaste muito maior ao organismo humano.

Diga-se que não há inconstitucionalidade nesta emenda porque a duração de 44 horas prevista no inciso XIII da Constituição da República Federativa do Brasil é a jornada máxima admitida, nada impedindo que legislação infraconstitucional estabeleça jornada mais reduzida. Estar-se-ia, simplesmente, observando o disposto no caput do art. 7º da Constituição da República que admite sejam criados outros direitos, além dos ali elencados, desde que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

O que não pode a legislação infraconstitucional fazer é aumentar a jornada máxima prevista na Constituição. Mas pode reduzi-la. Aliás, a redução, e não o aumento, é prevista no próprio inciso XIII para as negociações coletivas de trabalho, o mesmo valendo, por evidente, para a lei em sentido estrito.

Sala das Comissões, em 22 de março de 2017.

Sérgio Vidigal

Deputado Federal - PDT/ES

EMENDA MODIFICATIVA Nº 554/17

(Do Sr. Sérgio Vidigal)

Altere-se, no art. 1º do projeto, a redação do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, suprimindo-se, do projeto, os respectivos incisos e parágrafos.

Art. 1º

.....

Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força normativa quando suas cláusulas garantirem a melhoria da condição social dos trabalhadores ali representados e tragam disposições que preservem os direitos previstos na legislação trabalhista.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto em tela visa, dentre outras questões, instituir a prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que para permitir a inobservância do piso mínimo de direitos trabalhistas constantes do ordenamento jurídico brasileiro, o que é claramente inconstitucional, em afronta ao caput do artigo 7º da Constituição Federal e seus incisos VI, XIII e XIV, que traçam as únicas hipóteses em que as normas coletivas de trabalho (convenções e acordos coletivos de trabalho) podem trazer condições mais desfavoráveis ao trabalhador representado.

Quaisquer outras cláusulas que eventualmente tragam condições mais prejudiciais aos trabalhadores estão eivadas de patente inconstitucionalidade, razão pela qual o caput do art. 611-A deste projeto de lei deve ser adequado aos

ditames constitucionais, garantindo, assim, o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho.

Sala das Comissões, em 22 de março de 2017.

Sérgio Vidigal

Deputado Federal - PDT/ES

EMENDA MODIFICATIVA Nº 555/17

(Do Sr. Sérgio Vidigal)

Altere-se, no art. 1º do projeto, a redação do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, suprimindo-se, do projeto original, a redação dos atuais incisos IV, VI, VII, IX, XI, XII e XIII e os §§ 1º, 3º e 4º.

Art. 1º
.....

Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força normativa quando suas cláusulas garantirem a melhoria da condição social dos trabalhadores ali representados e tragam disposições que preservem os direitos previstos na legislação trabalhista, podendo dispor sobre:

I - parcelamento de período de férias anuais em até dois períodos, com pagamento proporcional às parcelas, um dos quais corresponda a, no mínimo, quinze dias ininterruptos de descanso;

II - pacto quanto ao cumprimento da jornada normal de trabalho, respeitado o limite diário de oito horas e o máximo de duas horas suplementares, garantido o descanso semanal remunerado;

III ...

IV - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de uma hora;

VI - plano de cargos e salários;

VII - banco de horas semanal, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento.

Parágrafo único. 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 ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto em tela visa, dentre outras questões, instituir a prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que para permitir a inobservância do piso mínimo de direitos trabalhistas constantes do ordenamento jurídico brasileiro, o que é claramente inconstitucional, em afronta ao caput do artigo 7º da Constituição Federal e seus incisos VI, XIII e XIV, que traçam as únicas hipóteses em que as normas coletivas de trabalho (convenções e acordos coletivos de trabalho) podem trazer condições mais desfavoráveis ao trabalhador representado.

Quaisquer outras cláusulas que eventualmente tragam condições mais prejudiciais aos trabalhadores estão eivadas de patente inconstitucionalidade, razão pela qual o caput do art. 611-A deste projeto de lei deve ser adequado aos ditames constitucionais, garantindo, assim, o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho.

Assim, a presente emenda tem o objetivo de adequar a redação do artigo 611-A, dos seus incisos e dos seus parágrafos à Constituição Federal e aos tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário, retirando, desse modo, dispositivo claramente inconstitucionais e que certamente seriam contestados e impugnados por órgãos e instituições atuantes no mundo do trabalho, o que geraria imensa insegurança jurídica.

Sala das Comissões, em de março de 2017.

Sérgio Vidigal

Deputado Federal - PDT/ES

EMENDA MODIFICATIVA Nº 553/17
(Do Sr. Sérgio Vidigal)

Dê-se à alínea 'a' do inciso I do art. 3º do projeto a seguinte redação; suprimindo-se, em decorrência, a redação atribuída pelo art. 1º do projeto ao art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 3º.

.....

I -

a) o **art. 58-A** e o § 4º do art. 59

.....

JUSTIFICAÇÃO

Entre os aspectos polêmicos da reforma trabalhista em curso, figura o aprofundamento de distorção introduzida na Consolidação das Leis do Trabalho por medida provisória que sequer chegou a ser apreciada pelo Parlamento brasileiro. Trata-se do odioso sistema do “tempo parcial” previsto no art. 58-A da CLT, que desfigura e desnatura a relação trabalhista, suprimindo direitos e fragilizando a situação do empregado.

A melhor medida, acerca desse mecanismo, não reside na suposta tentativa de aprimoramento, alegadamente veiculada no texto ora emendado, mas em sua extinção. Assim como não existe gravidez incompleta, também não pode, e não é razoável que se permita seja perpetuada, existir uma relação trabalhista em

que não se reconhecem os direitos do empregado, razão pela qual se sugere a modificação aqui justificada.

Nos termos propostos no PL 6.787/2016, o contrato de trabalho em regime de tempo parcial será desvirtuado, passando a concorrer diretamente com o vínculo de tempo integral. Com efeito, a possibilidade de pagamento proporcional dos salários para trabalhadores com jornadas de 30 (trinta) e até mesmo de 32 (trinta e duas) horas semanais (vinte e seis regulares acrescidas de seis suplementares) aumentará a já exorbitante rotatividade do mercado de trabalho brasileiro – segundo estudo do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), “no Brasil, predomina o emprego de curta duração, que assim se caracteriza como outro indicador da flexibilidade contratual de trabalho. Entre 2002 e 2013, cerca de 45% dos desligamentos aconteceram com menos de seis meses de vigência do contrato de trabalho, e em cerca de 65% dos casos sequer atingiram um ano completo” (*Os números da rotatividade no Brasil: um olhar sobre os dados da Rais*, p. 3. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notaaimprensa/2014/numerosRotatividadeBrasil.pdf>>).

No limite, como atestam as experiências recentes em diversos países, a ampliação da possibilidade de contratação em regime de tempo parcial tende mais a reduzir os postos de trabalho em tempo integral do que a elevar as taxas globais de emprego. A Organização Internacional do Trabalho publicou em 2015 o estudo *Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences* de autoria dos pesquisadores Dragos Adascalitei e Clemente Pignatti Morano sobre reformas legislativas laborais em 110 países, promovidas entre 2008 e 2014 (Disponível em <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_414588.pdf>). A pesquisa aponta que mudanças como essas na legislação trabalhista, realizadas em período de crise e que visam reduzir a proteção ou facilitar o processo de demissão, aumentaram a taxa de desemprego no curto prazo.

Em verdade, o meio que se mostrou historicamente mais efetivo para aumentar o número de postos de trabalho, elevando a empregabilidade, consiste na redução da jornada de trabalho. Nesse sentido, encontram-se em tramitação no Congresso Nacional as Propostas de Emenda à Constituição (PEC) nº 231/1995 e 89/2015. Ambas pretendem alterar o texto constitucional, limitando o módulo semanal a 40 (quarenta) horas e com isso gerar mais oportunidades de contratação.

Sala das Comissões, em 22 de março de 2017.

Sérgio Vidigal

Deputado Federal - PDT/ES

EMENDA MODIFICATIVA Nº 557/17

(Do Sr. Sérgio Vidigal)

Modifique-se, do artigo 2º do Projeto de Lei 6787/2016, o parágrafo único do artigo 19, que visa a modificar a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 2º

.....

Art. 19.

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei 6.019/1974, de caráter nitidamente terceirizante, não deveria ser alterada, salvo na condição de melhorar as relações de trabalho entre os trabalhadores temporários e as empresas contratante e tomadora. Assim, a modificação que se propõe é que em caso de descumprimento das obrigações contratuais pela empresa temporária, a empresa tomadora deverá responder de forma solidária, eis que, embora não tenha contratado diretamente o trabalhador, aproveitou-se da sua força de trabalho, e como tal, sua responsabilidade deve ser integral, respondendo de forma solidária, a que qualquer descumprimento da legislação, reconhecido pela Justiça do Trabalho.

Sala das Comissões, em 22 de março de 2017.

Sérgio Vidigal

Deputado Federal - PDT/ES

EMENDA SUPRESSIVA Nº 558/17

(Do Sr. Sérgio Vidigal)

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Tal como proposta neste projeto de lei, a redação do art. 611-A atribui força de lei às convenções e acordo coletivos de trabalho, quando dispuserem sobre treze temas listados, entre os quais destacam-se férias, jornada de trabalho, banco de horas, trabalho remoto, remuneração por produtividade, ultratividade da norma ou instrumento de trabalho da categoria e registro de jornada de trabalho.

Estabelece, ainda, caber à Justiça do Trabalho analisar a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, balizando-se sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Veda a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho. Além disso, fixa que nos casos de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, a convenção ou acordo coletivo deverá conter vantagem compensatória, sendo que, na hipótese de anulação de cláusula de acordo ou convenção coletiva, “a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.”

A Constituição Federal, ao estabelecer no caput do artigo 7º que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, prevê no inciso XXVI do mesmo dispositivo o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, atribuindo-lhes força da lei.

Desnecessário, portanto, dispor em lei ordinária que as convenções e acordos coletivos têm força de lei, quando a Lei Maior já o faz. Por outro lado, o próprio caput do artigo 7º, acima transcrito, em sintonia com os princípios do direito do trabalho, estabelece que os direitos previstos nos seus incisos são um patamar mínimo, admitindo que outros direitos possam vir a melhorar a condição social dos trabalhadores urbanos e rurais.

Assim, a restrição ou supressão de direitos por meio de negociação coletiva implica flagrante inconstitucionalidade, pois, nos termos da Constituição, a convenção e o acordo coletivos devem servir à ampliação de direitos e, apenas para isso, a eles foi reconhecida a força de lei.

Ademais, o próprio legislador constituinte, atento às oscilações da economia e às vicissitudes da vida, instituiu exceção a essa regra quando previu no mesmo artigo 7º, inciso XIII, “a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.”

Já existe, portanto, a possibilidade de flexibilização de direitos trabalhistas, tal como prevista na Carta Magna, e nos limites lá fixados. Fora dessa exceção, as normas coletivas devem ser instrumento, sempre, de criação ou ampliação de direitos.

Daí concluir-se que este PL 6787/2016, no particular, se presta exclusivamente a possibilitar a redução de direitos, por intermédio de negociação coletiva, razão porque gravado de inconstitucionalidade, sendo imperiosa, portanto, a supressão da proposta de redação do art. 611-A, da CLT.

Sala das Comissões, em de março de 2017.

Sérgio Vidigal

Deputado Federal - PDT/ES

EMENDA SUPRESSIVA Nº 559/17

(Do Sr. Sérgio Vidigal)

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao art. 523-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto em tela visa, dentre outras questões, regulamentar o artigo 11 da Constituição Federal que prevê que “nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.

Em que pese a louvável iniciativa em se regulamentar a figura do representante dos trabalhadores no local de trabalho, ainda carente de qualquer regulamentação, a proposta apresentada é insuficiente e gera dúvidas a respeito da sua execução.

Da leitura da proposta apresentada no PL 6.787/2016, percebe-se que nem o mais reduzido grau de representação e de participação dos trabalhadores no local de trabalho é assegurado a esta figura do representante dos trabalhadores. Há previsão apenas do direito de participação nas negociações coletivas, cuja atribuição para celebração é da entidade sindical, e do dever de atuar na conciliação dos conflitos trabalhistas, com enfoque no pagamento de salário e verbas rescisórias que, da forma posta, gerará insegurança jurídica e questionamentos jurídicos.

A insuficiência traduz-se no reduzido papel que o representante dos trabalhadores no local de trabalho pode ter na negociação coletiva, uma vez que não detém poderes para firmar acordo ou convenção coletiva, prerrogativa conferida às entidades sindicais, assim como não se trata da forma pela qual o representante poderá participar (direito a voz, direito a voto, direito a apresentação de propostas, dentre outras possibilidades). Referida situação poderá gerar conflitos entre os sindicatos representativos da respectiva categoria e o eventual representante dos trabalhadores na empresa que poderá, inclusive, a partir da redação trazida no dispositivo, atuar em direção diametralmente oposta à da entidade sindical.

De outra parte, o art. 523-A traz como função do representante dos trabalhadores “*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*”. Esta prerrogativa trazida pelo projeto de lei parece usurpar a competência dos legítimos representantes sindicais, elidindo, indevidamente, a necessidade de intervenção do sindicato, notadamente nas rescisões (art. 477, §1º, CLT), facilitando a ocorrência de fraudes nas

homologações, sobretudo pelo fato de não haver nenhuma garantia de que o representante seja, de fato, representante dos trabalhadores, podendo ser, na realidade, representante dos interesses dos empregadores, negociando direitos dos empregados.

Assim, por entendermos que a redação apresentada no PL 6787/2016 trará insegurança jurídica e problemas de representação, gerando embates desnecessários, e por entendermos que a regulamentação do representante dos trabalhadores nas empresas deve ser objeto de normatização muito mais completa, até por projeto de lei específico, sugerimos a supressão do art. 543-A do artigo 1º deste projeto de lei.

Sala das Comissões, em 22 de março de 2017.

Sérgio Vidigal

Deputado Federal - PDT/ES

EMENDA MODIFICATIVA Nº 560/17

(Do Sr. Sérgio Vidigal)

Altere-se, no art. 1º do projeto, a redação do art. 523-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 1º

.....

Art. 523-A.

I -

II - a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho integra o sistema sindical e, sem prejuízo de sua autonomia, atua em colaboração com as entidades sindicais;

III - a eleição deverá ser convocada por edital, por iniciativa do sindicato respectivo, com antecedência mínima de trinta dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, dentre os empregados da empresa filiados ao sindicato, 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;

IV – os ocupantes de cargos de gestão não poderão ser candidatos à representação dos trabalhadores;

V – 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 um ano após o final do mandato.

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

a) livre acesso a todas as áreas e setores da empresa, para desenvolvimento de suas atividades de representação e diálogo com os trabalhadores;

b) acesso, mediante requerimento, às informações e decisões da empresa que possam repercutir de forma significativa sobre os contratos de trabalho ou a organização do trabalho;

c) garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho em conjunto e em auxílio ao respectivo sindicato;

d) proteção contra transferência unilateral, exceto no caso de extinção do estabelecimento;

e) liberdade de opinião e de manifestação, garantida a divulgação de material de interesse dos trabalhadores;

f) o dever de atuar, em conjunto e em auxílio ao sindicato respectivo, na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto em tela visa, dentre outras questões, regulamentar o artigo 11 da Constituição Federal que prevê que “nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.

Em que pese a louvável iniciativa em se regulamentar a figura do representante dos trabalhadores no local de trabalho, ainda carente de qualquer regulamentação, a proposta apresentada é insuficiente e gera dúvidas a respeito da sua execução.

Da leitura da proposta apresentada no PL 6.787/2016, percebe-se que nem o mais reduzido grau de representação e de participação dos trabalhadores no local de trabalho é assegurado a esta figura do representante dos trabalhadores. Há previsão apenas do direito de participação nas negociações coletivas, cuja atribuição

para celebração é da entidade sindical, e do dever de atuar na conciliação dos conflitos trabalhistas, com enfoque no pagamento de salário e verbas rescisórias que, da forma posta, gerará insegurança jurídica e questionamentos jurídicos.

A insuficiência traduz-se no reduzido papel que o representante dos trabalhadores no local de trabalho pode ter na negociação coletiva, uma vez que não detém poderes para firmar acordo ou convenção coletiva, prerrogativa conferida às entidades sindicais, assim como não se trata da forma pela qual o representante poderá participar. Referida situação poderá gerar conflitos entre os sindicatos representativos da respectiva categoria e o eventual representante dos trabalhadores na empresa que poderá, inclusive, a partir da redação trazida no dispositivo, atuar em direção diametralmente oposta à da entidade sindical.

De outra parte, o art. 523 A traz como função do representante dos trabalhadores *“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”*. Esta prerrogativa trazida pelo projeto de lei parece usurpar a competência dos legítimos representantes sindicais, elidindo, indevidamente, a necessidade de intervenção do sindicato, notadamente nas rescisões (art. 477, §1º, CLT), facilitando a ocorrência de fraudes nas homologações, sobretudo pelo fato de não haver nenhuma garantia de que o representante seja, de fato, representante dos trabalhadores, podendo ser, na realidade, representante dos interesses dos empregadores, negociando direitos dos empregados.

Dessa forma, entendemos que a redação do artigo 523-A deve ser modificada para que se garanta aos representantes dos trabalhadores nas empresas meios efetivos de exercício dessa função, sempre tendo como norte a ideia de que esse deve ser um braço representativo da respectiva entidade sindical.

Assim, visa-se, com isso, dotar o representante dos trabalhadores de prerrogativas, garantias e competências que viabilizem o desempenho independente da sua função, a exemplo do direito de informação, de consulta e de controle dos atos empresariais, além da proteção contra transferência unilateral e liberdade de opinião e de manifestação.

Sala das Comissões, em de março de 2017.

Sérgio Vidigal

Deputado Federal - PDT/ES

EMENDA MODIFICATIVA Nº 561/17

(Do Sr. Sérgio Vidigal)

Suprima-se o § 3º acrescido pelo art. 2º do projeto ao art. 10 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, atribuindo-se ao dispositivo a seguinte redação:

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 a cento e vinte dias, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho.

§ 1º O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente poderá ser prorrogado uma vez, desde que a prorrogação seja efetuada no mesmo contrato e não exceda o período inicialmente estipulado.

§ 2º Encerrado o contrato com a empresa de trabalho temporário, é vedada à empresa tomadora de serviços ou cliente a celebração de novo contrato de prestação de serviço temporário abrangendo o mesmo trabalhador pelo período de cento e vinte dias ou pelo prazo estipulado no contrato, se inferior a cento e vinte dias. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O trabalho temporário constitui uma exceção ao regime normal de trabalho e não pode ser tratado senão sob essa perspectiva. É preciso, primeiro, evitar que se constitua relação direta entre o trabalhador admitido nessa circunstância e a empresa para a qual presta serviços, sob pena de se permitir o completo desvirtuamento da legislação trabalhista.

Não à toa, o Decreto nº 73.841/1974, que regulamenta a Lei do Trabalho Temporário, estabelece em seu art. 16 que “considera-se trabalhador temporário aquele contratado por empresa de trabalho temporário, para prestação de serviço destinado a atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de tarefas de outra empresa”. Por isso mesmo a Instrução Normativa nº 114, de 5 de novembro de 2014, da Secretaria de Inspeção do Trabalho considera irregular até mesmo o recrutamento e a seleção de trabalhadores temporários realizado pelo próprio tomador da mão de obra (art. 4º, § 3º).

De outra parte, as circunstâncias que justificam esse tipo de contratação precisam ser devidamente especificadas no ajuste promovido entre a empresa tomadora do serviço e a encarregada de ceder mão de obra. Esse é o único meio de permitir a ação fiscalizadora e o controle da relação firmada entre as partes, justificando-se, destarte, a alteração aqui defendida.

Sala das Sessões, em de março de 2017.

Sérgio Vidigal

Deputado Federal - PDT/ES

EMENDA Nº 562/17

Suprima-se o art. 611-A constante do art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

JUSTIFICATIVA

Pelo disposto no artigo 661-A do PL 6787/2016, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho adquirem força de lei no que tange a diversos direitos assegurados pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e pressupostos constitucionais previstos no artigo 7º da nossa Carta Magna.

As atuais leis trabalhistas existem com o objetivo de assegurar as condições mínimas de dignidade humana aos trabalhadores. O direito ao intervalo intrajornada respeitando o limite mínimo de uma hora, os limites de horas impostos sobre a jornada

diária, as garantias sobre o direito a férias, e as demais garantias previstas pela Constituição e pela CLT, são o mínimo exigido para assegurar o equilíbrio na relação entre o trabalhador e o empregador, sendo inadmissível, sob qualquer hipótese, que qualquer forma de acordo autorize a redução destes direitos.

A legislação vigente reconhece o valor legal das convenções coletivas desde que, as decisões não afetem os direitos mínimos assegurados pelas leis trabalhistas aos trabalhadores.

O poder delegado às convenções coletivas pelo presente projeto de lei, na verdade, tem como objetivo autorizar que os direitos dos trabalhadores sejam negociados abaixo do patamar mínimo estabelecido pela legislação trabalhista. Ou seja, é uma flagrante tentativa de retirar direitos dos trabalhadores.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado **DANILO CABRAL**
PSB/PE

EMENDA 563/17

Dê-se nova redação ao art. 611-A, acrescentado ao Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo art. 1º do PL 6787/16 para alterar o caput e suprimir os incisos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII e XIII e os §§ 3º e 4º, e acrescentar o § 5º, na forma que se segue:

“Art. 1º

.....

“Art. 611-A. A convenção e o acordo coletivo de trabalho têm força de lei.

§ 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 respeito ao princípio da liberdade da negociação e o 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 ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro;
(mantido na forma do PL 6787/16)*

§ 3º - suprimido;

§ 4º - suprimido;

§5º - As condições de trabalho estabelecidas em convenção ou em acordo coletivo vigorarão apenas pelo prazo estabelecido no instrumento coletivo e não integrarão de forma definitiva os contratos de trabalho, salvo disposto em sentido contrário no instrumento coletivo.

.....” (NR).

JUSTIFICATIVA

O aperfeiçoamento sugerido à proposta soluciona o fato de ela explicitar (nos incisos do artigo 611-A) sobre quais assuntos (direitos) a negociação coletiva poderia ultrapassar a lei, seja para flexibilizar a forma de gozo do direito, seja para reduzir ou aumentar esses direitos. Essas limitações ao projeto de lei não refletem adequadamente a previsão constitucional do artigo 7º, XXVI, no sentido do reconhecimento pleno da negociação coletiva.

Não deve ser limitada a negociação coletiva, amparada pela autonomia da vontade coletiva garantida pela Constituição, pois tais restrições vão de encontro aos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos. O dispositivo deve prever amplamente que as convenções e acordos coletivos têm força de lei. Inclusive, a esse respeito, o STF, no Recurso Extraordinário 590415, Relator Ministro Luís Roberto Barroso, decidiu, com repercussão geral reconhecida, isto é, para todos os casos, que a negociação coletiva tem força de lei se não violar a Constituição Federal ou normas de segurança e saúde no trabalho.

Nesse julgamento, o STF, ao tratar da autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, previstos na Constituição Federal (art. 7º, XXVI), também dispôs sobre o princípio da liberdade de negociação para o exame da convenção ou acordo coletivo, de forma que a lei não pode dispor sobre as condições em que esta pode ser realizada, o período de validade e a supressão ou não de direitos, que não aqueles que garantam o padrão civilizatório mínimo. Assim, preserva-se o núcleo essencial do direito, como ocorre na teoria da ponderação entre princípios constitucionais. Mantendo-se o núcleo essencial, permite-se que este possa ser mitigado, parcelado, reduzido ou suspenso por determinado período.

A supressão dos §§ 3º e 4º do artigo 611-A, reside no problema da premissa de que uma negociação coletiva traz sempre ancorada em si a redução de um direito para obtenção de ganho em outro, como uma relação de balanceamento simples e direto. A verdade é que os processos de negociação como um todo, mas especialmente os de negociação coletiva, são movidos pela busca de equilíbrio de todos os interesses envolvidos,

balanceando-se o conjunto de todos os aspectos envolvidos na relação, inclusive de alguns não expressamente escritos no instrumento.

Finalmente, quanto à inclusão do novo § 5º, deve-se observar que a ultratividade das negociações coletivas, isto é, a manutenção de exigência de suas cláusulas após o vencimento do instrumento coletivo (que tem prazo máximo de dois anos – art. 614, §3º, da CLT), foi incluída no mundo trabalhista brasileiro pelo TST, a partir da alteração da Súmula n. 277, em 2012. Contudo, recentemente, por medida liminar, o Ministro Gilmar Mendes, do STF, suspendeu sua aplicação (ADPF 323). É importante, porém, que a própria legislação afaste dúvidas sobre sua existência, ao mesmo tempo em que permita, se as partes assim dispuserem, sua aplicação, pelo que se sugere a regra da preservação da validade dos instrumentos coletivos pelo período firmado, salvo disposição contrária das próprias partes.

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**

EMENDA MODIFICATIVA AO PROJETO DE LEI n.6.787/2016 – 564/17

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.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O Anexo ao 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. 60

OPÇÃO 1:

“Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo ‘Da Segurança e da Medicina do

Trabalho', ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, **serão permitidas as compensações de jornada, salvo demonstração de intensidade que, objetivamente, prejudique a saúde do trabalhador, mediante avaliação fundamentada do agente fiscal do trabalho e aprovada por sua chefia imediata.**" (NR).

OPÇÃO 2:

"Art. 60 - **Nas atividades, cuja intensidade dos agentes insalubres seja efetivamente prejudicial à saúde do trabalhador, poderá o agente ordenar a cessação da compensação de jornada, mediante estudo fundamentado pelo agente de fiscalização, após aprovação pela chefia direta do agente.**"(NR).

ART. 468

"Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, ou por convenção, ou acordo coletivo.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança." (NR).

ART. 477

"Art. 477 -

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social **e vinculará a eventual discussão**

judicial acerca das verbas de natureza trabalhista, que deverão tratar apenas do que for controvertido e ressalvado no momento da homologação que configurará requisito de admissibilidade da ação. (NR)”.

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, **sendo válida a quitação ampla geral e irrestrita às mesmas parcelas. (NR)”.**

ART. 611

“Art. 611 -

§ 1º É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, devidamente **acompanhadas dos sindicatos representativos das respectivas categorias patronais**, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho. (NR).”

“Art. 611 - A.....

§ 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 ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro, salvo a compensação de jornada.” (NR).

ART. 791

“Art. 791 –.....

§ 4º Nas causas em que trabalhadores ou empregadores se fizerem

representar por advogados, inclusive em ações rescisórias ou quando o sindicato atuar em substituição processual, serão devidos honorários advocatícios de sucumbência nunca superiores a 15%, exceto quando a parte sucumbente estiver ao abrigo do benefício da justiça gratuita.” (NR).

§ 5º Havendo sucumbência, o montante poderá ser compensado com eventual crédito a que a parte vencedora fizer jus, mesmo que as partes litiguem sob o benefício da justiça gratuita.” (NR).

JUSTIFICATIVA

O artigo 60 da CLT tem se revelado uma chaga nas relações do trabalho sem qualquer razoabilidade, haja vista os próprios trabalhadores serem contrários à sua disposição, compensar alguns minutos durante a semana permite que não se labore aos sábados, liberando o trabalhador para o descanso, o lazer e o convívio familiar.

Ademais, o art. 60 contraria a própria disposição do art. 7º, Incisos XIII e XXVI da Constituição Federal que permitem que convenções coletivas tenham por objeto a compensação de jornada.

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

(...)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Reconhecer o equívoco no artigo 60 da CLT representaria corrigir uma distorção da relação laboral, liberando os trabalhadores de mais um dia de trabalho, isto sem referir na economia de energia, transporte e tantos outros fatores que a sociedade teria, podendo as empresas, assim, verter recursos para a contratação de mais pessoas e reduzir o desemprego de assola mais de 12 milhões de brasileiros.

Qualquer reforma das relações de trabalho passa, invariavelmente pela discussão de princípios norteadores do direito do trabalho, entre eles o da proteção e da norma mais benéfica ao empregado. Sem uma revisita a estes princípios, qualquer reforma será apenas formal e não impedirá que as relações entre empregadores e empregados avancem.

Já não é mais possível conceber que o trabalhador seja um incauto, carente de tutela estatal para assegurar seus mínimos direitos. Atualmente, todo o cidadão dispõe de informações e conhecimento suficientes para saber seus direitos e prerrogativas na esfera laboral, de modo que o excesso de formalismo e a tutela absoluta do Estado já não se fazem mais necessárias.

Com escopo de trazer as relações laborais ao patamar de atualização necessário ao desenvolvimento de um sadio ambiente de colaboração, necessária é a alteração do artigo 468 da CLT, que, eivado de subjetividade freará quaisquer tentativas de modernização da relação de trabalho, se mantido nos mesmos termos.

A supressão da expressão: *e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia*, constante do referido dispositivo representa avanço em prol da adequação da legislação aos novos tempos e ao novo mundo do trabalho.

O número de ações trabalhistas é invencível para a estrutura da justiça brasileira e aumenta a cada dia. Segundo informações do Conselho Nacional de Justiça, ingressam todo o ano cerca de 3 milhões de novas ações judiciais na esfera

trabalhista. O volume de audiências e a quantidade de julgamentos encontra-se em franca ascensão, sem qualquer perspectiva de solução, isto sem mencionar na popularmente conhecida “indústria da reclamatória”, onde o empregado ingressa em juízo, mesmo tendo recebido todas as verbas rescisórias de forma correta.

A alteração do artigo 477 da CLT promoveria uma racionalização da estrutura do Poder Judiciário Trabalhista, privilegiando as demandas que realmente necessitariam de intervenção, impedindo que “verdadeiras aventuras jurídicas” batam às portas dos juízes.

Importante asseverar que não se estaria violando o artigo 5º, inciso XXXV da Constituição que prevê que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário, lesão ou ameaça a direito, apenas criaria um requisito justo e básico para a apreciação de demandas judiciais, quais sejam, as que efetivamente o trabalhador tem o que reclamar.

De acordo com que se propõe, ao realizar a homologação da rescisão do contrato, o trabalhador deverá nominar e elencar quais as verbas que entende não terem sido devidamente alcançadas, discriminando-as, com o auxílio do seu sindicato.

A ação a que o trabalhador vier a manejar deverá se ater, apenas ao que foi registrado durante a homologação, sob pena de indeferimento da inicial, por falta de condições da ação. Veja-se que não se está eliminando o direito, mas criando uma responsabilidade das partes e do sindicato laboral de atender de forma efetiva um comando legal.

Não é a proposta, de forma alguma, uma forma de suprimir direitos, mas ao contrário, pois possibilita que o judiciário trabalhista, assoberbado pelo número de ações que recebe a cada ano se atenha aos casos em que, efetivamente, merecem sua atenção, impedindo as ações sem fundamentos.

A emenda modificativa do §1º do art. 611 tem por objetivo garantir eficácia ao Art. 8º da Constituição Federal, que em seus incisos III e VI, dispõe sobre a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho:

Constituição Federal

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

(...)

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

A autonomia coletiva tem, na negociação coletiva, a sua principal manifestação, sendo o direito de negociar elemento essencial da liberdade sindical¹². Ressalte-se ainda, que o princípio da liberdade de associação sindical, insculpido no inciso I do artigo 8º da CF, compreende não apenas o direito de constituir sindicatos e neles se associar ou retirar-se, mas, também, o exercício das atividades sindicais em sentido amplo¹³.

Assim, é necessário garantir de forma ampla a participação dos Sindicatos nas Negociações Coletivas de Trabalho, seja na forma da Convenção Coletiva ou do Acordo Coletivo de Trabalho, fortalecendo e valorizando as entidades Sindicais e as categorias profissionais e patronais representadas, para a qualificação do processo negocial.

Na proposta apresentada pelo Governo, consta no art. 611 – A, a proibição de disposição de normas sobre saúde e segurança do trabalho por meio de acordos ou

¹² NASCIMENTO. Curso de direito do trabalho. 2009. Pág. 1351 e 1353.

¹³ BARROS. Curso de direito do trabalho. 2007. Pág. 1261.

convenções coletivas, ocorre que, se analisado o pleito de alteração do art. 60 da CLT, sem a devida alteração do proposto artigo 611 – A, também restará inócua a proposição. A questão o art. 60 da CLT é crucial para a Indústria Nacional, que dispõe, em sua grande maioria, de postos de trabalho considerados insalubres.

Vedar a negociação coletiva de dispor sobre quaisquer normas relacionadas a Saúde e Segurança do Trabalho será proibir que os empregados digam o que eles desejam com relação a compensação e jornada, por exemplo.

Há que se fazer uma análise do que se espera acerca das relações de trabalho, se olhar-se-á para a frente ou para o longínquo ano de 1943, quando editada a Consolidação das Normas Trabalhistas, onde o trabalhador era analfabeto e totalmente carente de informações acerca de seus direitos e deveres. Hoje, inegavelmente, tudo mudou, natural que as relações de trabalho também mudem.

A última modificação ora proposta, relativa a criação do conceito de sucumbência na justiça do trabalho acompanha uma realidade antiga das outras esferas da justiça, que convivem com o conceito e a aplicação dos princípios da sucumbência desde sempre.

Esta modificação do art. 791 constitui mais um impeditivo de aventuras jurídicas por parte de empregados que, ao ingressarem com ações na justiça laboral, nunca perdem, apenas deixam de ganhar.

Permitir a sucumbência, juntamente com a compensação das verbas é medida de justiça e fará com que os postulantes em juízo façam uma avaliação consciente de seus pedidos, evitando aventuras.

Ainda que exista projetos de lei como o de n.º 5068/2009, que institui a sucumbência trabalhista, mister incluir a possibilidade de compensação das verbas, permitindo que sejam deduzidos os montantes dos créditos em que o trabalhador for vencido. Exemplificando, se um empregado receber uma indenização no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais), e seu pedido for equivalente a 1.500,00 (mil e quinhentos reais),

ele será sucumbente de R\$ 500,00(quinheiros reais), de modo que receberá R\$ 500,00(quinheiros reais).

Os critérios de compensação permitirão o uso racional dos recursos judiciais, reduzindo a quantidade de demandas e de pedidos absurdos.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 22 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA N.º 565/17

Acrescente-se o art. 880 ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, na redação proposta a seguir:

“Art. 880. Requerida a execução, o juiz ou presidente do tribunal mandará expedir mandado de citação do executado, a fim de que cumpra a decisão ou o acordo no prazo, pelo modo e sob as condições estabelecidas ou, quando se tratar de pagamento em dinheiro, inclusive de contribuições sociais devidas à União, para que o faça em 5 (cinco) dias úteis ou garanta a execução, sob pena de penhora.

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O Projeto de Lei n.º 6.787, de 2016, foi apresentado pelo Poder Executivo com o intuito de alterar parte da legislação trabalhista, modernizando-a e adequando parte dos dispositivos à nova realidade de produção e mercado de trabalho brasileiros.

Nesse sentido, pensando no ajuste das normas trabalhistas com a preservação da capacidade produtiva nacional e garantindo os direitos trabalhistas fundamentais, propomos a presente emenda.

O objetivo da presente proposição é estender o prazo previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas para realização do pagamento pelas empresas

em sede de execução trabalhista. O prazo previsto atualmente, de 48 horas, se mostra insuficiente e prejudica a operacionalização financeira desses pagamentos pelos empregadores. O que se propõe é o aumento desse prazo para cinco dias úteis, de forma a viabilizar que o executado possa se organizar administrativamente para o cumprimento das obrigações reconhecidas pela Justiça do Trabalho.

Não se pode admitir que seja mantido na legislação um prazo tão sufocante para que os empregadores viabilizem pagamentos em sede de execução. Nesse sentido, o que propomos é um tempo hábil e justo, que permita à empresa executada a realização dos pagamentos conforme determinar a decisão judicial.

Deputada Renata Abreu

PTN/SP

EMENDA N.º 566/17

Acrescente-se o art. 447 ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, na redação proposta a seguir:

“Art. 477.

.....

§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

a) até o quinto dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) até o décimo quinto dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso-prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda propõe alteração no âmbito do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, com o intuito de alterar parte da legislação trabalhista, adequando parte dos dispositivos à realidade brasileira.

Nesse sentido, pensando no ajuste das normas trabalhistas com a preservação da capacidade produtiva nacional e garantindo os direitos trabalhistas fundamentais, propomos alteração no art. 477, da CLT, para ampliar os prazos dados aos empregadores para pagamento das parcelas trabalhistas resultantes da extinção dos contratos de trabalho.

Os prazos previstos atualmente para a quitação das obrigações trabalhistas dos empregadores diante da rescisão do contrato de trabalho, seja ele com ou sem aviso prévio, se mostra exíguo e, muitas vezes, prejudica o planejamento financeiro e a operacionalização dos pagamentos dentro das empresas.

Propõe-se a ampliação dos prazos para que as empresas possam cumprir com os pagamentos em um tempo razoável, sem, contudo, prejudicar o recebimento pelos trabalhadores de seus direitos. Não se ignora o caráter tipicamente alimentar das parcelas trabalhistas, entretanto, os prazos previstos da CLT precisam preservar a capacidade operacional dos empregadores.

Assim, sem que a alteração implique prejuízo para os trabalhadores, pois mantém os direitos e a garantia do recebimento das parcelas que lhes forem devidas, a presente alteração adequa a legislação trabalhista à realidade brasileira e permite que os empregadores possam realizar os pagamentos em tempo hábil.

Deputada Renata Abreu

PTN/SP

EMENDA N.º 567/17

Acrescente-se o seguinte art. 71 ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, na seguinte redação:

“Art. 71.

.....

§6º É facultada a redução do intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos, conforme disposto no art. 611-A, não se aplicando, nessa hipótese, o disposto no §4º deste artigo.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O Projeto de Lei n.º 6.787, de 2016, foi apresentado pelo Poder Executivo com o intuito de alterar parte da legislação trabalhista, modernizando-a e adequando parte dos dispositivos à nova realidade de produção e mercado de trabalho brasileiros.

Nesse sentido, a proposta enviada pelo Presidente da República, insere o art. 611-A na Consolidação das Leis Trabalhistas para permitir a alteração negociada ou acordada dos contratos de trabalho, sem, entretanto, desrespeitar as garantias mínimas trabalhistas, que devem ser respeitadas.

Nesta alteração, é prevista no inciso V, do art. 611-A proposto, a permissão da redução do intervalo intrajornada de 1 hora para 30 minutos. Consideramos tal alteração meritória, desde que inserida em acordo ou convenção coletiva, conforme requisitos previstos no texto proposto.

Entretanto, para garantir a efetividade da proposta, apresentamos a presente emenda, adequando a redação do art. 71, da CLT, à nova permissão de redução do intervalo intrajornada. O objetivo é excluir, taxativamente a aplicação do §4º, do art. 71, que prevê o acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, quando não for concedido o intervalo no período mínimo de 1 hora.

Assim, diante de acordo ou convenção que preveja intervalo inferior a 1 hora, não há que ser admitida a aplicação de dispositivo legal que preveja adicional na remuneração caso a diminuição do intervalo seja feita legalmente, cumprindo todos os requisitos exigidos.

Deputada Renata Abreu

PTN/SP

EMENDA N.º 568/17

Acrescente-se o seguinte art. 791-A ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, na seguinte redação:

“Art. 791-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante ou reclamado, na forma dos art. 80 e 81 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda insere na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT novo art. 791-A. O Projeto de Lei n.º 6.787, de 2016, foi apresentado pelo Poder Executivo com o intuito de alterar parte da legislação trabalhista, modernizando-a e adequando parte dos dispositivos à nova realidade de produção e mercado de trabalho brasileiros. Nesse sentido, propomos a inclusão de novo dispositivo à CLT, prevendo a responsabilização por litigância de má-fé do reclamante ou reclamado, a ser aplicada em sede da Justiça do Trabalho.

A litigância de má-fé, apesar de prevista no Código de Processo Civil brasileiro, não é expressamente aplicada pelas leis que regem os processos trabalhistas. Assim, o objetivo da presente emenda é aplicar a hipótese da litigância de má-fé nesta justiça especializada, aplicando os dispositivos que regulam a matéria no Código de Processo Civil também na Justiça do Trabalho.

Dados revelam que a Justiça do Trabalho é a mais cara do Brasil. Parte dos processos que abarrotam o judiciário trabalhista se refere a litigâncias de má-fé e cobranças por parcelas já sabidamente recebidas, trazendo como consequência custos para a sociedade e resíduos processuais que atrapalham a eficiência dos juízes e tribunais, onerando a população. A impunidade a esses litigantes que movimentam a justiça desonestamente estimula a continuidade desse quadro.

Nesse sentido a presente proposta de emenda é fundamental para que a Justiça do Trabalho continue a funcionar de forma cada vez mais célere e eficiente, inibindo ações desnecessárias e iniciadas de má-fé, mas mantendo o direito e o acesso aos trabalhadores que efetivamente foram lesados em seus direitos.

Deputada Renata Abreu

PTN/SP

EMENDA N.º 569/17

Acrescente-se o seguinte art. 791-B ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, na seguinte redação:

“Art. 791-B. Aquele que demandar por parcela trabalhista já paga, no todo ou em parte, sem ressaltar as quantias recebidas ou pedir mais do que for devido, ficará obrigado a pagar ao reclamado, no primeiro caso, o dobro do que houver cobrado e, no segundo, o equivalente do que dele exigir, salvo se houver prescrição.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda insere na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT novo art. 791-B. O Projeto de Lei n.º 6.787, de 2016, foi apresentado pelo Poder Executivo com o intuito de alterar parte da legislação trabalhista, modernizando-a e adequando parte dos dispositivos à nova realidade de produção e mercado de trabalho brasileiros. Nesse sentido, propomos a inclusão de novo dispositivo à CLT, prevendo a responsabilização do litigante que cobrar por parcelas trabalhistas que sabidamente já lhe foram pagas.

O dispositivo intenta coibir que o reclamante acione o judiciário para cobrar parcelas trabalhistas que já houver recebido. A emenda proposta aplica ao direito do trabalho o efeito obrigacional já acolhido pelo direito civil (art. 940, CC), quando o credor demanda do devedor dívida ou parcela já paga.

Dados revelam que a Justiça do Trabalho é a mais cara do Brasil. Parte dos processos que abarrotam o judiciário trabalhista se refere a litigâncias de má-fé e cobranças por parcelas já sabidamente recebidas, trazendo como consequência custos para a sociedade e resíduos processuais que atrapalham a eficiência dos juízes e tribunais, onerando a população. A não responsabilização a esses litigantes que movimentam a justiça desonestamente estimula a continuidade desse quadro.

Nesse sentido a alteração proposta é fundamental para que a Justiça do Trabalho trabalhe de forma célere e eficiente, inibindo ações desnecessárias e iniciadas de má-fé, mas mantendo o direito e o acesso aos trabalhadores que efetivamente foram lesados em seus direitos.

Deputada Renata Abreu

PTN/SP

EMENDA MODIFICATIVA Nº 570/17

Suprima-se o § 3º acrescido pelo art. 2º do projeto ao art. 10 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, atribuindo-se ao dispositivo a seguinte redação:

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 de cento e vinte dias, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho.

§ 1º O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente poderá ser prorrogado uma vez, desde que a prorrogação seja efetuada no mesmo contrato e não exceda o período inicialmente estipulado.

§ 2º Encerrado o contrato com a empresa de trabalho temporário, é vedada à empresa tomadora de serviços ou cliente a celebração de novo contrato de prestação de serviço temporário abrangendo o mesmo trabalhador pelo período de cento e vinte dias ou pelo prazo estipulado no contrato, se inferior a cento e vinte dias. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O trabalho temporário constitui uma exceção ao regime normal de trabalho e não pode ser tratado senão sob essa perspectiva. É preciso, primeiro, evitar que se constitua relação direta entre o trabalhador admitido nessa circunstância e a empresa para a qual presta serviços, sob pena de se permitir o completo desvirtuamento da legislação trabalhista.

Não à toa, o Decreto nº 73.841/1974, que regulamenta a Lei do Trabalho Temporário, estabelece em seu art. 16 que “considera-se trabalhador temporário aquele contratado por empresa de trabalho temporário, para prestação de serviço destinado a atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de tarefas de outra empresa”. Por isso mesmo a Instrução Normativa nº 114, de 5 de novembro de 2014, da Secretaria de Inspeção do Trabalho considera irregular até mesmo o recrutamento e a seleção de

trabalhadores temporários realizado pelo próprio tomador da mão de obra (art. 4º, § 3º).

De outra parte, as circunstâncias que justificam esse tipo de contratação precisam ser devidamente especificadas no ajuste promovido entre a empresa tomadora do serviço e a encarregada de ceder mão de obra. Esse é o único meio de permitir a ação fiscalizadora e o controle da relação firmada entre as partes, justificando-se, destarte, a alteração aqui defendida.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado Daniel Almeida

PCdoB/BA

EMENDA ADITIVA Nº 571/17

Art. 1º. O art. 58 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 58. A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade privada não excederá de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais.

JUSTIFICAÇÃO

Há diversas propostas tramitando no parlamento, visando a redução da jornada para 40 horas semanais, justificando-se assim, o oferecimento de uma emenda a reforma trabalhista, em discussão na Câmara dos Deputados.

Justifica-se apreciar a questão neste projeto de lei, quando uma das suas justificativas é exatamente a alegação do desemprego elevado, situação que poderia ser melhorada com a reforma em discussão. Com a redução da jornada para 40 horas semanais, surgirão novos postos de trabalho.

Ademais, as condições de trabalho no Brasil vêm-se deteriorando e a legislação específica não está acompanhando essa realidade no ritmo necessário para garantir a proteção do trabalhador, frente à exploração de mão de obra cada vez mais voraz, agressiva e predatória do sistema capitalista.

O número de acidentes de trabalho e doenças do trabalho que chegam às estatísticas oficiais aumenta ano a ano. Continua sendo expressivo o número de óbitos e incapacidades permanentes. Sabe-se que as causas dos acidentes típicos, de trajeto e das doenças ocupacionais que vitimam nossos trabalhadores estão ligadas às péssimas condições de trabalho, em jornadas extenuantes, com desgaste muito maior ao organismo humano.

Diga-se que não há inconstitucionalidade nesta emenda porque a duração de 44 horas prevista no inciso XIII da Constituição da República Federativa do Brasil é a jornada máxima admitida, nada impedindo que legislação infraconstitucional estabeleça jornada mais reduzida. Estar-se-ia, simplesmente, observando o disposto no caput do art. 7º da Constituição da República que admite sejam criados outros direitos, além dos ali elencados, desde que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

O que não pode a legislação infraconstitucional fazer é aumentar a jornada máxima prevista na Constituição. Mas pode reduzi-la. Aliás, a redução, e não o aumento, é prevista no próprio inciso XIII para as negociações coletivas de trabalho, o mesmo valendo, por evidente, para a lei em sentido estrito.

Sala da Comissão,

de março de 2017

Deputado Daniel Almeida

PCdoB/BA

EMENDA MODIFICATIVA Nº 572/17

Modifique-se, do artigo 2º do Projeto de Lei 6787/2016, o parágrafo único do artigo 19, que visa a modificar a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 19. ...

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei 6.019/1974, de caráter nitidamente terceirizante, não deveria ser alterada, salvo na condição de melhorar as relações de trabalho entre os trabalhadores temporários e as empresas contratante e tomadora. Assim, a modificação que se propõe é que em caso de descumprimento das obrigações contratuais pela empresa temporária, a empresa tomadora deverá responder de forma solidária, eis que, embora não tenha contratado diretamente o trabalhador, aproveitou-se da sua força de trabalho, e como tal, sua responsabilidade deve ser integral, respondendo de forma solidária, a que qualquer descumprimento da legislação, reconhecido pela Justiça do Trabalho.

Sala da Comissão,

de março de 2017

Deputado Daniel Almeida

PCdoB/BA

EMENDA MODIFICATIVA Nº 573/17

Altere-se, no art. 1º do projeto, a redação do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, suprimindo-se, do projeto, os respectivos incisos e parágrafos.

Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força normativa quando suas cláusulas garantirem a melhoria da condição social dos trabalhadores ali representados e tragam disposições que preservem os direitos previstos na legislação trabalhista.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto em tela visa, dentre outras questões, instituir a prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que para permitir a inobservância do piso mínimo de direitos trabalhistas constantes do ordenamento jurídico brasileiro, o que é claramente inconstitucional, em afronta ao caput do artigo 7º da Constituição Federal e seus incisos VI, XIII e XIV, que traçam as únicas hipóteses em que as normas coletivas de trabalho (convenções e acordos coletivos de trabalho) podem trazer condições mais desfavoráveis ao trabalhador representado.

Quaisquer outras cláusulas que eventualmente tragam condições mais prejudiciais aos trabalhadores estão eivadas de patente inconstitucionalidade, razão pela qual o caput do art. 611-A deste projeto de lei deve ser adequado aos ditames constitucionais, garantindo, assim, o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho.

Sala da Comissão,

de março de 2017

Deputado Daniel Almeida

PCdoB/BA

EMENDA MODIFICATIVA 574/17

PROJETO DE LEI N.º 6.787, DE 2016

Dê-se ao **artigo 611-A** a seguinte redação:

Artigo 611-A. *A convenção ou acordo coletivo de trabalho tem força de lei, **respeitado o disposto no artigo 7º da CF**, quando dispuser sobre:*

.....

X – Banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento;

a. o prazo de vigência do Banco de horas será de um ano.

.....

§ 3º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem **compensatória financeira**, concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado, **observando as normas relativas a saúde e a segurança do trabalhador.**

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, **devidamente homologado pelo Ministério do Trabalho, nos termos de norma específica**, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito. ”

§ 5º Somente em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, haverá redução geral dos salários dos trabalhadores da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 30%, respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo.

§ 6º Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

§ 7º As inspeções das disposições deste capítulo são de competência exclusiva dos Auditores-Fiscais do Trabalho.

JUSTIFICATIVA

O ordenamento jurídico constitucional reconhece o poder das entidades sindicais representativas das categorias econômica e profissional, para firmar convenções ou acordos coletivos de trabalho, que disciplinarão as relações de emprego. A esse poder dá-se o nome de autonomia coletiva dos particulares ou autonomia privada coletiva. Ocorre que o exercício desse poder não é absoluto. O exercício da autonomia privada coletiva obedece à hierarquia das normas – regras e princípios constitucionais –, com as quais deve se coadunar. Devem ser respeitados as regras e os princípios consagrados no ordenamento jurídico interno, dentre eles o respeito à vida, à saúde e à vedação do retrocesso social, a dignidade da pessoa humana e o patamar civilizatório mínimo, petreamente previsto pelo artigo 7º da Constituição Federal.

Note que se autoriza que a jornada de trabalho seja negociada, desde que reverta em benefícios financeiros ao trabalhador, pelo que se deve considerar para prorrogação da jornada as normas sobre a saúde e a segurança do trabalhador.

O PL n. 6787/2016 que proíbe a negociação de normas de saúde e medicina do trabalho, previstas em Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, autoriza, não pode permitir, irrestritamente, a transação das normas sobre jornada.

Não se pode admitir a mercantilização do direito ao repouso, à recuperação das forças psíquicas e físicas, ao convívio sócio familiar. Olvida-se, porém, que “(...) as normas jurídicas concernentes a intervalos intrajornadas também têm caráter de normas de saúde pública, não podendo, em princípio, ser suplantadas pela ação privada dos indivíduos e grupos sociais” (DELGADO, 2009).

Os direitos fundamentais sociais estão sob o manto do princípio da vedação do retrocesso social. O Supremo Tribunal Federal, ao tratar de direitos prestacionais, posicionou-se sobre a matéria, proibindo o retrocesso social, como óbice às “conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive”. (STF. ARE-639337- Relator (a): Min. CELSO DE MELLO).

O PL n. 6787/2016 opõe-se ao poder constituinte originário brasileiro, que atribuiu aos direitos sociais a natureza de direitos fundamentais e delimitou os limites de atuação da autonomia privada. LOPES (2000) explica que, como regra geral, as condições mínimas de trabalho previstas na CF são inderrogáveis pela vontade das partes, mesmo na esfera da autonomia privada coletiva, com exceção da possibilidade de flexibilização das condições de trabalho no art. 7º, incisos VI ("irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo"), XIII ("duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho") e XIV ("jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva").

Sala das Comissões, de março de 2017.

Deputado DANIEL ALMEIDA

PCdoB/BA

EMENDA SUPRESSIVA 575/17

Suprima-se do **artigo 611-A** os incisos XII e XIII, e o § 2º:

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

.....

XII – supressão

XIII - supressão

.....

§ 2º - supressão

JUSTIFICATIVA

A reforma trabalhista proposta pelo Governo (Projeto de Lei n. 6787/2016) e a Proposta de Emenda Constitucional n. 300/2016 prestigiam o negociado, em relação ao legislado, ou seja, as normas elaboradas no exercício da autonomia privada coletiva prevalecerão sobre as normas estatais.

Fica determinado que, no curso das leis do mercado, o instrumento normativo coletivo promova a melhoria das condições de trabalho, com a chancela do Ministério do Trabalho, por meio de seus Auditores-Fiscais do Trabalho.

O Ministro Carlos Velloso, em seu voto na ADI 939-7, rel. Min. Sydney Sanches, julgado em 15.12.1993 e publicado em 18.03.1994, in verbis:

Direitos e garantias individuais não são apenas que estão inscritos nos incisos do artigo 5º. Não. Esses direitos e essas garantias se espalham pela Constituição. O próprio art. 5º, no seu § 2º, estabelece que os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República do Brasil seja parte. É sabido, hoje, que a doutrina dos direitos fundamentais não compreende, apenas, direitos e garantias individuais, mas, também, direitos e garantias sociais, direitos atinentes à nacionalidade e direitos políticos. Esse quadro todo compõe a teoria dos direitos fundamentais.

A supressão em destaque, procura evitar o retrocesso social para valorização do trabalho humano combinado com a livre iniciativa.

A fim de que não se autoriza que, por meio do exercício da autonomia privada coletiva, seja admissível a negociação de direitos fundamentais, comprometendo a saúde e a segurança do trabalhador, e se assuma a responsabilidade pelo desequilíbrio social.

A flexibilização das relações de trabalho pelo modelo negociado, ao reduzir direitos que visam à proteção de bem jurídicos como vida e segurança, implicará aumento do custo social, a ser suportado pela Previdência ou Assistência Social.

Enfim, o modelo negociado, autorizado, não pode ter ampla e irrestrita autonomia pelo ordenamento jurídico, como proposto pela PEC n. 300/2016, e pelas alterações do Projeto de Lei n. 6787/2016, o que implicará retrocesso frente à evolução constitucional, garantida com o reconhecimento de direitos humanos.

Assim, a presente emenda supressiva, compromete-se, com o fundamento sob o qual a sociedade brasileira está constituída: a dignidade humana nas relações de trabalho.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado DANIEL ALMEIDA

PCdoB/BA

EMENDA SUPRESSIVA 576/17

Suprima-se o art. 611-A (caput, incisos e parágrafos) constante do art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei.

Ressalte-se, porém, que a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho prever condições mais benéficas aos trabalhadores do que o disposto na legislação. Portanto, de alguma forma, no Brasil já ocorre a prevalência do negociado sobre o legislado., desde que o negociado seja mais favorável que o legislado.

Entretanto, o que propõe o PL 6.787/2016 é viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação aos treze enumerados nos incisos do artigo 611-A do art. 1º do PL, independentemente de seu conteúdo. Em outras palavras, já que o ordenamento brasileiro já prevê, incontroversamente, a prevalência do negociado sobre a lei sempre que a negociação significar a criação de novo benefício ou a ampliação de benefício já previsto em lei, conclui-se que o único propósito do PL 6.787/2016 é permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial.

Nesse sentido, a proposta do governo no PL 6787/2016 de fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, para permitir a fixação de condições de trabalho e remuneração inferiores às asseguradas por lei, sem realizar previamente uma ampla reforma sindical, significará enorme incentivo ao avanço da corrupção nas relações coletivas de trabalho, inclusive à “compra” de acordos e convenções, particularmente nos setores econômicos em que não se fazem presentes sindicatos sérios e representativos.

Pelo exposto, propomos a exclusão do artigo 611-A (incluído no art. 1º do PL 6.787/2016).

Sala da Comissão 21 de março de 2017

Deputado Federal Orlando Silva

EMENDA SUPRESSIVA 577/17

Suprima-se as alterações propostas para o art. 58-A (caput e parágrafos) da CLT, constante do art. 1º do PL 6.787, de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

De acordo com o texto da CLT, a jornada máxima admitida como trabalho em regime de tempo parcial (25h) corresponde a 57% do contrato de tempo integral, a qual equivale a 44 h.

Com a alteração proposta, essa jornada de tempo parcial poderia chegar a 73% daquelas admitidas no contrato de trabalho em tempo integral. Com isso, tornar-se-ia tênue o limite entre tempo parcial e o tempo integral, o que descaracterizaria completamente a natureza do regime de tempo parcial. Logo, pode-se concluir que as alterações levam ao encorajamento à substituição de empregados em regime integral pelo empregado em regime parcial, visto que a redução de custos ao contratar este último para o empregador é maior, já que o empregador pode contar com empregados que trabalharão mais que 2/3 da jornada de empregados do regime integral.

Desse modo, a primeira consequência será o aumento do número de demissões de trabalhadores contratados em regime integral e sua substituição por trabalhadores em regime parcial, que trabalharão jornada considerável, mas receberão salário inferior e com menos benefícios (como a duração das férias).

Para ilustrar esse cenário, convém alertar para o estudo apontado pelo Relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) intitulado "*World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs*"¹⁴, o qual concluiu que, entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o

¹⁴ 1 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.

fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho.

Ademais, diversas outras organizações preocupadas com a questão da precarização das relações de trabalho têm alertado para o fato de que os trabalhadores em regime de tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores com jornada integral e gozam de menos remuneração por horas trabalhadas.

Nos EUA, a realidade não foi diferente da Europa. A partir da crise de 2008, a maior parte dos empregos criados foram por tempo parcial ou temporário (conforme dados do *Bureau of Labor Statistics*). Esse cenário aprofundou a estagnação dos salários e, por conseguinte, o aumento da desigualdade. Hoje, 40% dos empregos dos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial.¹⁵

No Brasil, a jornada de trabalho parcial é uma realidade que afeta uma considerável parcela do mercado de trabalho. Segundo dados da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), dos 90 milhões de empregados, 19 milhões estão submetidos a carga horária semanal de 15 a 39 horas de trabalho e pouco mais de 3 milhões estão submetidos a jornada parcial de trabalho inferior a 14 horas semanais. Esse quadro caracteriza um cenário de subemprego em quase 25% do total de pessoas ocupadas, conforme a pesquisa.

Diante do exposto, conclui-se que o aumento da carga horária permitida para a jornada de trabalho parcial, bem como a permissão para horas-extras, tendem a aumentar esse quadro de subemprego e, a médio prazo, levar à precarização das relações de trabalho, com a redução dos postos de trabalho com carga horária integral, o que geraria, por conseguinte, à redução da renda dos trabalhadores e de direitos trabalhistas.

Sala da Comissão 21 de março de 2017

Deputado Federal Orlando Silva

¹⁵ Essa é parte da conclusão do relatório do governo norte-americano “Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits”, disponível em <http://www.gao.gov/assets/670/669899.pdf>

EMENDA SUPRESSIVA 578/17

Suprima-se a alteração proposta para o art. 10 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, constante no art. 2º do PL 6.787/2016.

JUSTIFICAÇÃO

O Art. 2º do PL 6.787/2016 trata da modificação da Lei nº 6.019/1974, que trata do contrato de trabalho temporário. A alteração feita no art. 10 da mencionada lei dispõe que o contrato de trabalho referente a um mesmo empregado possa ter duração de até 120 dias, prorrogável por igual período, ou seja, o contrato passa a ter a duração máxima de 8 meses.

A alteração na lei 6.019/1974 objetiva permitir que empregadores possam aumentar o número de postos de trabalho temporário em suas empresa. Não é outra razão senão substituir trabalhadores efetivos por trabalhadores temporários, com direitos trabalhistas reduzidos. Para tanto, são observados alguns problemas na redação proposta:

a) Transferência dos riscos da atividade econômica: a ocorrência da alteração sazonal faz parte do risco do negócio e admiti-la como justificativa para a contratação de trabalhador temporário é transferir o ônus do empreendimento para o trabalhador, tendo em vista que se trata de contrato de trabalho que prevê patamar de proteção inferior ao contrato por prazo indeterminado. Além disso, haverá dificuldade em se conceituar sazonalidade para a caracterização do contrato temporário, o que irá gerar insegurança jurídica.

b) Alteração do prazo de 90 dias para 120 dias : Aparentemente, o projeto pretende alterar apenas 30 dias a mais no prazo do contrato de trabalho temporário. No entanto, esse prazo de 4 meses pode ser renovado por mais 4 meses, o que permitiria um contrato de trabalho de 8 meses (dois terços de um ano), o que é extremamente prejudicial aos trabalhadores efetivos da empresa, uma vez que a opção dos empregadores será por esse tipo de empregado, em razão dos custos. Essa situação é uma das mais graves por precarizar as relações de trabalho no Brasil.

Por essa razão, a presente emenda pretende suprimir os dispositivos relativos ao aumento do prazo do contrato de trabalho temporário.

Sala da Comissão 21 de março de 2017

Deputado Federal Orlando Silva

EMENDA MODIFICATIVA Nº 579, DE 2017

O art. 523-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PL nº 6787, de 2016, passa a ter a seguinte redação:

“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 no local de trabalho da empresa ou da filial quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição;

II - a eleição deverá ser convocada pelo sindicato profissional representativo da categoria por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquele local de trabalho, 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;

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa do representante a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até um ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação; e

§ 1º São competências do representante dos trabalhadores no local de trabalho:

I – apresentar ao empregador todas as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação desta Consolidação, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social, saúde e segurança; e

II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, observando as prerrogativas exclusivas do sindicato conforme disciplinado nos incisos III e IV da Constituição Federal e do art. 513 desta Consolidação.

§ 2º São prerrogativas do representante dos trabalhadores junto à empresa:

I - direito de informação, no qual o empregador deve apresentar informações a respeito do desempenho empresarial aos trabalhadores;

II - direito de consulta, em que há previsão dos trabalhadores serem consultados a respeito de determinadas matérias;

III- direito de controle, no qual há fiscalização do representante em face de decisões empresariais e acompanhamento da observância dos instrumentos coletivos de trabalho (NR).

JUSTIFICAÇÃO

O Projeto de Lei 6.797/2016 regulamenta o art. 11 da Constituição e dispõe sobre a forma como será feita a eleição, a qual deverá ser convocada por edital com antecedência mínima de 15 dias. Para tanto, o edital deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição da candidatura, que será independente de filiação sindical. Será eleito o candidato mais votado por meio do voto secreto e terá mandato de 2 anos, permitida uma reeleição. É vedada a dispensa arbitrária desde o registro da candidatura até seis meses após o final do mandato.

A princípio, o dispositivo parece meritório nesse sentido, no entanto, a proposta apresentada é insuficiente e gera dúvidas a respeito da sua execução no dia a dia. Isso porque, da leitura do conteúdo da proposição, percebe-se que nem o

mais reduzido grau de representação e de participação dos trabalhadores no local de trabalho foi assegurado. Há previsão apenas do direito de participação nas negociações coletivas (cuja atribuição para celebração é da entidade sindical e não do representante eleito), e do dever de atuar na conciliação dos conflitos trabalhistas, com enfoque no pagamento de salário e verbas rescisórias.

Pelo conteúdo lacônico do texto do projeto de lei, resta reduzido o papel que o representante dos trabalhadores no local de trabalho pode ter na negociação coletiva, uma vez que não detém poderes para firmar acordo ou convenção coletiva. De igual modo, a proposição não trata da forma pela qual o representante poderá participar, como o direito a voz, o direito a voz e voto, direito a apresentação de propostas, dentre outras possibilidades.

De igual modo, no que tange à promoção da conciliação dos conflitos trabalhistas, não há garantia de qualquer instrumento para que o representante possa desenvolver, de forma adequada, a sua atribuição. Isso porque a proposição não dispõe sobre a garantia de acesso à informação, para que o representante tenha condições de promover o entendimento entre o empregado e o empregador de forma efetiva e que, concretamente, possa reduzir a judicialização do conflito.

Nesse sentido, a presente emenda objetiva detalhar os pontos confusos do texto do PL 6.787/2016, bem como dotar o representante escolhido do mínimo de prerrogativas necessárias para o exercício de seu mister. De igual modo, o texto da emenda evita o conflito entre o representante e o sindicato da categoria, a fim de que os trabalhadores sejam prejudicados.

Diante do exposto, peço aos nobres pares o apoio para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão 21 de março de 2017

Deputado Federal Orlando Silva

EMENDA SUPRESSIVA 580/17

Suprima-se o art. 523-A (caput e parágrafos) constante do art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto de lei acrescenta o art. 523-A à CLT com o propósito de regulamentar o art. 11 da Constituição e, assim, dispor sobre a forma como será feita a eleição, a qual deverá ser convocada por edital com antecedência mínima de 15 dias. Para tanto, o edital deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição da candidatura, que será independente de filiação sindical. Será eleito o candidato mais votado por meio do voto secreto e terá mandato de 2 anos, permitida uma reeleição. É vedada a dispensa arbitrária desde o registro da candidatura até seis meses após o final do mandato.

Ressalte-se que o art. 11 da Constituição Federal é uma norma auto-aplicável, pois ela não faz referência à necessidade de a lei regular a representação dos trabalhadores nas empresas. Ao contrário de outros comandos constitucionais, o art. 11 da Lei Magna não dispõe que a representação dos trabalhadores nas empresas será feita "na forma da lei". Entretanto, apesar de ser norma constitucional de eficácia plena, necessita ser complementada para regular a duração do mandato, a estabilidade do representante, as condições do exercício da representação, o número de representantes em empresas que tenham muitos empregados, a possibilidade de reeleição, quem deve convocar a eleição, dentre outras questões práticas.

No entanto, a alteração proposta pelo projeto de lei 6.787/2016 é insuficiente e gera dúvidas a respeito da sua execução no dia a dia. Isso porque, da leitura do conteúdo da proposição, percebe-se que nem o mais reduzido grau de representação e de participação dos trabalhadores no local de trabalho foi assegurado. Há previsão apenas do direito de participação nas negociações coletivas (cuja atribuição para celebração é da entidade sindical e não do representante eleito), e do dever de atuar na conciliação dos conflitos trabalhistas, com enfoque no pagamento de salário e verbas rescisórias.

Ademais, a proposição não trata da forma pela qual o representante poderá participar, como o direito a voz, o direito a voto, direito a apresentação de propostas, dentre outras possibilidades.

De igual modo, no que tange à promoção da conciliação dos conflitos trabalhistas, não há garantia de qualquer instrumento para que o representante possa desenvolver, de forma adequada, a sua atribuição. Isso porque a proposição não dispõe sobre a garantia de acesso à informação, para que o representante tenha condições de promover o entendimento entre o empregado e o empregador de forma efetiva e que, concretamente, possa reduzir a judicialização do conflito.

Por isso, se a intenção do governo fosse o de fortalecer a representação dos trabalhadores, conforme tenta evidenciar na justificação do projeto, tal intenção se tornaria inócua, pois o conteúdo do projeto não assegura ao representante um conjunto mínimo de direitos para que o seu papel seja desempenhado de forma efetiva no âmbito da empresa.

Vê-se, portanto, que a intenção da proposição é o enfraquecimento das entidades sindicais, a começar pelo fato de que o representante eleito não precisa ser sindicalizado. Por isso, historicamente, sindicatos não têm manifestado, na prática, grande interesse em relação à implementação do art. 11 da Constituição, pois podem entender que o representante deveria necessariamente ser membro do sindicato, visto que poderia ficar à margem da orientação sindical, além de sofrer influência do empregador.

Diante disso, propomos pela presente emenda a supressão dos dispositivos referentes ao assunto na proposição.

Sala da Comissão 21 de março de 2017

Deputado Federal Orlando Silva

EMENDA MODIFICATIVA Nº 581 DE 2017

Modifique-se o do PL 6.787/2016 para constar o seguinte:

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

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.

§ 1º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo do afastamento do trabalhador permanente da empresa tomadora de serviço ou cliente, limitado à data em que venha a ocorrer a concessão da aposentadoria por invalidez de que trata o art. 475 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.” (NR) .

“Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado poderá ter duração de até cento e vinte dias.

§ 1º O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma vez, por até três meses desde que a prorrogação:

I - seja efetuada no mesmo contrato;

II - não exceda o período inicialmente estipulado e

III - atenda à necessidade transitória de substituição de pessoal.”

“O art. 19 da Lei nº 6.019/1974, constante do art. 2º do PL nº 6787, de 2016, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 19 (...)

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde **solidariamente** pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. ”

JUSTIFICAÇÃO

A alteração na lei 6.019/1974 objetiva permitir que empregadores possam aumentar o número de postos de trabalho temporário em suas empresa. Não é outra

razão senão substituir trabalhadores efetivos por trabalhadores temporários, com direitos trabalhistas reduzidos. Para tanto, são observados alguns problemas na redação proposta:

a) Transferência dos riscos da atividade econômica: a ocorrência da alteração sazonal faz parte do risco do negócio e admiti-la como justificativa para a contratação de trabalhador temporário é transferir o ônus do empreendimento para o trabalhador, tendo em vista que se trata de contrato de trabalho que prevê patamar de proteção inferior ao contrato por prazo indeterminado. Além disso, haverá dificuldade em se conceituar sazonalidade para a caracterização do contrato temporário, o que irá gerar insegurança jurídica.

b) Alteração do prazo de 90 dias para 120 dias : aparentemente, o projeto pretende alterar apenas 30 dias a mais no prazo do contrato de trabalho temporário. No entanto, esse prazo de 4 meses pode ser renovado por mais 4 meses, o que permitiria um contrato de trabalho de 8 meses (dois terços de um ano), o que é extremamente prejudicial aos trabalhadores efetivos da empresa, uma vez que a opção dos empregadores será por esse tipo de empregado, em razão dos custos. Essa situação é uma das mais graves por precarizar as relações de trabalho no Brasil. Isso porque, para economizar, os empresários vão preferir contratar apenas trabalhadores temporários no momento em que a produção subir. Cada setor econômico tem seus períodos de pico da produção, mas que não duram o ano todo. Neste momento, o empresariado vai recorrer aos temporários. No restante do ano, o emprego vai escassear, mantendo apenas uma base da mão de obra.

Por fim, convém ressaltar que a responsabilidade, em casos de contrato de trabalho temporário, deve ter caráter solidário, ou seja, tanto a empresa tomadora quanto a empresa que fornece a mão de obra temporária, devem ser responsáveis pela fiscalização e garantia do cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. Trata-se de uma proteção mínima aos trabalhadores terceirizados dessas empresas, em caso de “calote” por parte dos sócios da empresa prestadora de serviços. Infelizmente é uma situação muito comum nesse segmento.

Sala da Comissão 21 de março de 2017

Deputado Federal Orlando Silva

EMENDA ADITIVA 582/17

Acrescente-se ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT) o seguinte art. 547-A:

“Art. 547-A. Constituem práticas de atos antissindicais:

- I- Coagir, intimidar, usar de represália e criar obstáculos para impedir a criação de sindicatos, associações profissionais, comissões internas ou movimentos de reivindicação;
- II- Exigir do empregado, quando da contratação, atestado ou preenchimento de questionário sobre filiação ou passado sindical;
- III- Estagnar ou rebaixar profissionalmente o empregado em razão de sua filiação a sindicato ou participação de movimentos de caráter reivindicatório de direitos;
- IV- Discriminar empregado ocupante de cargo de direção sindical, inclusive nos casos do inciso III;
- V- Prometer ou dar vantagem exclusivamente ao trabalhador que renunciar à greve ou a se afastar do movimento coletivo ou sindical;
- VI- Fomentar e patrocinar a formação e constituição de entidades sindicais com o propósito de sujeitar os sindicatos ou associações ao controle do empregador;
- VII- Patrocinar financeiramente entidades sindicais com o propósito de sujeitá-las ao controle dos empregadores, do sindicato ou da associação dos empregadores.
- VIII- Recusar a negociação coletiva.

Parágrafo único. São nulos os atos resultantes das práticas descritas no caput.”

JUSTIFICAÇÃO

O princípio da liberdade sindical é pressuposto para existência dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Importa dizer que tal liberdade não pode ser entendida apenas como a prerrogativa de liberdade de filiação à entidade sindical. A liberdade sindical é mais ampla, pois abrange o direito de atividade e de exercício das funções sindicais sem a interferência e ingerência, com direito ao pluralismo de ideias políticas por parte dos trabalhadores, como instrumento para o alcance da justiça social. Logo, entender que basta apenas a liberdade é desconhecer a desigualdade existente e ajudar a reproduzi-la.

Para tanto, é necessário que a legislação tutele a liberdade sindical contra os atos antissindicais, caracterizados como um conjunto de condutas que

prejudicam o livre exercício da atividade sindical. Essa proteção objetiva coibir atos de discriminação e de práticas desleais em relação não só ao sindicalizado ou ao dirigente sindical, mas também em relação ao empregado que participa das atividades reivindicatórias.

Sala da Comissão 21 de março de 2017

Deputado Federal Orlando Silva

EMENDA MODIFICATIVA 583/17

Altere-se o *caput* do art. 611-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, que passa a ter a seguinte redação:

“Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei, desde que não contrariem as normas de ordem constitucional e as de higiene, saúde e segurança do trabalho e fundada na valorização do trabalho humano, quando dispuser sobre:

I - acordo quanto ao cumprimento da jornada de trabalho, desde que não ultrapasse dez horas, e a carga horária semanal limitada a quarenta e quatro horas;

II - plano de cargos e salários;

IV - banco de horas, desde que seja garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento, e o excesso de horas em um dia for compensado diretamente pela correspondente diminuição em outro dia.

V - trabalho remoto;

VI - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, garantido o piso salarial da categoria; e

§ 1º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de normas constitucional e de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei.

Ressalte-se, porém, que a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho prever condições mais benéficas aos trabalhadores do que o disposto na legislação. Portanto, de alguma forma, no Brasil já ocorre a prevalência do negociado sobre o legislado., desde que o negociado seja mais favorável que o legislado.

Entretanto, o que propõe o PL em análise é viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação aos treze itens presentes nos incisos do artigo 611-A da CLT, independentemente de seu conteúdo. Em outras palavras, já que o ordenamento brasileiro já prevê, incontroversamente, a prevalência do negociado sobre a lei sempre que a negociação significar a criação de novo benefício ou a ampliação de benefício já previsto em lei, conclui-se que o único propósito do PL 6.787/2016 é permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial.

É temerária qualquer proposta de fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, para permitir a fixação de condições de trabalho e remuneração inferiores às asseguradas por lei, sem realizar previamente uma ampla reforma sindical, pois isso significará enorme incentivo ao avanço da corrupção nas relações coletivas de trabalho, inclusive à “compra” de acordos e convenções, particularmente nos setores econômicos em que não se fazem presentes sindicatos sérios e representativos.

Sala da Comissão 21 de março de 2017

Deputado Federal Orlando Silva

EMENDA MODIFICATIVA Nº 584/17

Altere-se, no art. 1º do projeto, a redação do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, suprimindo-se, do projeto, os respectivos incisos e parágrafos.

Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força normativa quando suas cláusulas garantirem a melhoria da condição social dos trabalhadores ali representados e tragam disposições que preservem os direitos previstos na legislação trabalhista.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto em tela visa, dentre outras questões, instituir a prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que para permitir a inobservância do piso mínimo de direitos trabalhistas constantes do ordenamento jurídico brasileiro, o que é claramente inconstitucional, em afronta ao caput do artigo 7º da Constituição Federal e seus incisos VI, XIII e XIV, que traçam as únicas hipóteses em que as normas coletivas de trabalho (convenções e acordos coletivos de trabalho) podem trazer condições mais desfavoráveis ao trabalhador representado.

Quaisquer outras cláusulas que eventualmente tragam condições mais prejudiciais aos trabalhadores estão eivadas de patente inconstitucionalidade, razão pela qual o caput do art. 611-A deste projeto de lei deve ser adequado aos ditames constitucionais, garantindo, assim, o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho.

Brasília, 22 de março de 2016

Alessandro Molon

REDE/RJ

EMENDA SUPRESSIVA Nº 585/17

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Tal como proposta neste projeto de lei, a redação do art. 611-A atribui força de lei às convenções e acordo coletivos de trabalho, quando dispuserem sobre treze temas listados, entre os quais destacam-se férias, jornada de trabalho, banco de horas, trabalho remoto, remuneração por produtividade, ultratividade da norma ou instrumento de trabalho da categoria e registro de jornada de trabalho.

Estabelece, ainda, caber à Justiça do Trabalho analisar a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, balizando-se sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Veda a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho. Além disso, fixa que nos casos de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, a convenção ou acordo coletivo deverá conter vantagem compensatória, sendo que, na hipótese de anulação de cláusula de acordo ou convenção coletiva, “a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.”

A Constituição Federal, ao estabelecer no caput do artigo 7º que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, prevê no inciso XXVI do mesmo dispositivo o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, atribuindo-lhes força da lei.

Desnecessário, portanto, dispor em lei ordinária que as convenções e acordos coletivos têm força de lei, quando a Lei Maior já o faz. Por outro lado, o próprio caput do artigo 7º, acima transcrito, em sintonia com os princípios do direito do trabalho, estabelece que os direitos previstos nos seus incisos são um patamar mínimo, admitindo que outros direitos possam vir a melhorar a condição social dos trabalhadores urbanos e rurais.

Assim, a restrição ou supressão de direitos por meio de negociação coletiva implica flagrante inconstitucionalidade, pois, nos termos da Constituição, a convenção e o acordo coletivos devem servir à ampliação de direitos e, apenas para isso, a eles foi reconhecida a força de lei.

Ademais, o próprio legislador constituinte, atento às oscilações da economia e às vicissitudes da vida, instituiu exceção a essa regra quando previu no mesmo artigo 7º, inciso XIII, “a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.”

Já existe, portanto, a possibilidade de flexibilização de direitos trabalhistas, tal como prevista na Carta Magna, e nos limites lá fixados. Fora dessa exceção, as normas coletivas devem ser instrumento, sempre, de criação ou ampliação de direitos.

Daí concluir-se que este PL 6787/2016, no particular, se presta exclusivamente a possibilitar a redução de direitos, por intermédio de negociação coletiva, razão porque gravado de inconstitucionalidade, sendo imperiosa, portanto, a supressão da proposta de redação do art. 611-A, da CLT.

Brasília, 22 de março de 2016

Alessandro Molon

REDE/RJ

EMENDA MODIFICATIVA Nº 586/17

Dê-se à alínea a do inciso I do art. 3º do projeto a seguinte redação, suprimindo-se, em decorrência, a redação atribuída pelo art. 1º do projeto ao art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 3º Ficam revogados:

I - os seguintes dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho:

- a) o art. 58-A
- b) § 4º do art. 59;
- c) o art. 130-A;
- d) o § 2º do art. 134; e
- e) o § 3º do art. 143;
- f) o parágrafo único do art. 634; e
- g) o parágrafo único do art. 775; e

II - o da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974:

- a) o parágrafo único do art. 11; e
- b) as alíneas “a” a “h” do caput do art. 12. o art. 58-A e o § 4º do art. 59

JUSTIFICAÇÃO

Entre os aspectos polêmicos da reforma trabalhista em curso, figura o aprofundamento de distorção introduzida na Consolidação das Leis do Trabalho por medida provisória que sequer chegou a ser apreciada pelo Parlamento brasileiro. Trata-se do odioso sistema do “tempo parcial” previsto no art. 58-A da CLT, que desfigura e desnatura a relação trabalhista, suprimindo direitos e fragilizando a situação do empregado.

A melhor medida, acerca desse mecanismo, não reside na suposta tentativa de aprimoramento, alegadamente veiculada no texto ora emendado, mas em sua extinção. Assim como não existe gravidez incompleta, também não pode, e não é razoável que se permita seja perpetuada, existir uma relação trabalhista em

que não se reconhecem os direitos do empregado, razão pela qual se sugere a modificação aqui justificada.

Nos termos propostos no PL 6.787/2016, o contrato de trabalho em regime de tempo parcial será desvirtuado, passando a concorrer diretamente com o vínculo de tempo integral. Com efeito, a possibilidade de pagamento proporcional dos salários para trabalhadores com jornadas de 30 (trinta) e até mesmo de 32 (trinta e duas) horas semanais (vinte e seis regulares acrescidas de seis suplementares) aumentará a já exorbitante rotatividade do mercado de trabalho brasileiro – segundo estudo do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), “no Brasil, predomina o emprego de curta duração, que assim se caracteriza como outro indicador da flexibilidade contratual de trabalho. Entre 2002 e 2013, cerca de 45% dos desligamentos aconteceram com menos de seis meses de vigência do contrato de trabalho, e em cerca de 65% dos casos sequer atingiram um ano completo” (*Os números da rotatividade no Brasil: um olhar sobre os dados da Rais*, p. 3. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notaaimprensa/2014/numerosRotatividadeBrasil.pdf>>).

No limite, como atestam as experiências recentes em diversos países, a ampliação da possibilidade de contratação em regime de tempo parcial tende mais a reduzir os postos de trabalho em tempo integral do que a elevar as taxas globais de emprego. A Organização Internacional do Trabalho publicou em 2015 o estudo *Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences* de autoria dos pesquisadores Dragos Adascalitei e Clemente Pignatti Morano sobre reformas legislativas laborais em 110 países, promovidas entre 2008 e 2014 (Disponível em <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_414588.pdf>). A pesquisa aponta que mudanças como essas na legislação trabalhista, realizadas em período de crise e que visam reduzir a proteção ou facilitar o processo de demissão, aumentaram a taxa de desemprego no curto prazo.

Em verdade, o meio que se mostrou historicamente mais efetivo para aumentar o número de postos de trabalho, elevando a empregabilidade, consiste na redução da jornada de trabalho. Nesse sentido, encontram-se em tramitação no Congresso Nacional as Propostas de Emenda à Constituição (PEC) nº 231/1995 e 89/2015. Ambas pretendem alterar o texto constitucional, limitando o módulo semanal a 40 (quarenta) horas e com isso gerar mais oportunidades de contratação.

Brasília, 22 de março de 2016

Alessandro Molon

REDE/RJ

EMENDA SUPRESSIVA Nº 587/17

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao art. 523-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto em tela visa, dentre outras questões, regulamentar o artigo 11 da Constituição Federal que prevê que “nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.

Em que pese a louvável iniciativa em se regulamentar a figura do representante dos trabalhadores no local de trabalho, ainda carente de qualquer regulamentação, a proposta apresentada é insuficiente e gera dúvidas a respeito da sua execução.

Da leitura da proposta apresentada no PL 6.787/2016, percebe-se que nem o mais reduzido grau de representação e de participação dos trabalhadores no local de trabalho é assegurado a esta figura do representante dos trabalhadores. Há previsão apenas do direito de participação nas negociações coletivas, cuja atribuição para celebração é da entidade sindical, e do dever de atuar na conciliação dos conflitos trabalhistas, com enfoque no pagamento de salário e verbas rescisórias que, da forma posta, gerará insegurança jurídica e questionamentos jurídicos.

A insuficiência traduz-se no reduzido papel que o representante dos trabalhadores no local de trabalho pode ter na negociação coletiva, uma vez que não detém poderes para firmar acordo ou convenção coletiva, prerrogativa conferida às entidades sindicais, assim como não se trata da forma pela qual o representante

poderá participar (direito a voz, direito a voz e voto, direito a apresentação de propostas, dentre outras possibilidades). Referida situação poderá gerar conflitos entre os sindicatos representativos da respectiva categoria e o eventual representante dos trabalhadores na empresa que poderá, inclusive, a partir da redação trazida no dispositivo, atuar em direção diametralmente oposta à da entidade sindical.

De outra parte, o art. 523 A traz como função do representante dos trabalhadores *“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”*. Esta prerrogativa trazida pelo projeto de lei parece usurpar a competência dos legítimos representantes sindicais, elidindo, indevidamente, a necessidade de intervenção do sindicato, notadamente nas rescisões (art. 477, §1º, CLT), facilitando a ocorrência de fraudes nas homologações, sobretudo pelo fato de não haver nenhuma garantia de que o representante seja, de fato, representante dos trabalhadores, podendo ser, na realidade, representante dos interesses dos empregadores, negociando direitos dos empregados.

Assim, por entendermos que a redação apresentada no PL 6787/2016 trará insegurança jurídica e problemas de representação, gerando embates desnecessários, e por entendermos que a regulamentação do representante dos trabalhadores nas empresas deve ser objeto de normatização muito mais completa, até por projeto de lei específico, sugerimos a supressão do art. 543-A do artigo 1º deste projeto de lei.

Brasília, 22 de março de 2016

Alessandro Molon

REDE/RJ

EMENDA MODIFICATIVA Nº 588/17

Altere-se, no art. 1º do projeto, a redação do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força normativa quando suas cláusulas garantirem a melhoria da condição social dos trabalhadores ali representados e tragam disposições que preservem os direitos previstos na legislação trabalhista, podendo dispor sobre:

I - parcelamento de período de férias anuais em até dois períodos, com pagamento proporcional às parcelas, um dos quais corresponda a, no mínimo, quinze dias ininterruptos de descanso;

II - pacto quanto ao cumprimento da jornada normal de trabalho, respeitado o limite diário de oito horas e o máximo de duas horas suplementares, garantido o descanso semanal remunerado;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de uma hora;

IV - plano de cargos e salários;

V - banco de horas semanal, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento.

Parágrafo único. 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 ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto em tela visa, dentre outras questões, instituir a prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que para permitir a inobservância do piso mínimo de direitos trabalhistas constantes do ordenamento jurídico brasileiro, o que é claramente inconstitucional, em afronta ao caput do artigo 7º da Constituição Federal e seus incisos VI, XIII e XIV, que traçam as únicas hipóteses em que as normas coletivas de trabalho (convenções e acordos coletivos de trabalho) podem trazer condições mais desfavoráveis ao trabalhador representado.

Quaisquer outras cláusulas que eventualmente tragam condições mais prejudiciais aos trabalhadores estão eivadas de patente inconstitucionalidade, razão pela qual o caput do art. 611-A deste projeto de lei deve ser adequado aos ditames constitucionais, garantindo, assim, o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho.

Assim, a presente emenda tem o objetivo de adequar a redação do artigo 611-A, dos seus incisos e dos seus parágrafos à Constituição Federal e aos tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário, retirando, desse modo, dispositivo claramente inconstitucionais e que certamente seriam contestados e impugnados por órgãos e instituições atuantes no mundo do trabalho, o que geraria imensa insegurança jurídica.

Brasília, 22 de março de 2016

Alessandro Molon

REDE/RJ

EMENDA MODIFICATIVA Nº 589/17

Modifique-se, do artigo 2º do Projeto de Lei 6787/2016, o parágrafo único do artigo 19, que visa a modificar a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 19. ...

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei 6.019/1974, de caráter nitidamente terceirizante, não deveria ser alterada, salvo na condição de melhorar as relações de trabalho entre os trabalhadores temporários e as empresas contratante e tomadora. Assim, a modificação que se propõe é que em caso de descumprimento das obrigações contratuais pela empresa temporária, a empresa tomadora deverá responder de forma solidária, eis que, embora não tenha contratado diretamente o trabalhador, aproveitou-se da sua força de trabalho, e como tal, sua responsabilidade deve ser integral, respondendo de forma solidária, a que qualquer descumprimento da legislação, reconhecido pela Justiça do Trabalho.

Brasília, 22 de março de 2016

Alessandro Molon

REDE/RJ

EMENDA MODIFICATIVA Nº 590/17

Modifique-se, do artigo 2º do Projeto de Lei 6787/2016, o parágrafo único do artigo 19, que visa a modificar a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 19. ...

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei 6.019/1974, de caráter nitidamente terceirizante, não deveria ser alterada, salvo na condição de melhorar as relações de trabalho entre os trabalhadores temporários e as empresas contratante e tomadora. Assim, a modificação que se propõe é que em caso de descumprimento das obrigações contratuais pela empresa temporária, a empresa tomadora deverá responder de forma solidária, eis que, embora não tenha contratado diretamente o trabalhador, aproveitou-se da sua força de trabalho, e como tal, sua responsabilidade deve ser integral, respondendo de forma solidária, a que qualquer descumprimento da legislação, reconhecido pela Justiça do Trabalho.

Brasília, 22 de março de 2016

Alessandro Molon

REDE/RJ

EMENDA MODIFICATIVA Nº 591/17

Altere-se a redação do art. 10 constante no art. 2º do projeto, atribuindo-se ao dispositivo a seguinte redação:

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 de cento e vinte dias, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho.

§ 1º O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente poderá ser prorrogado uma vez, desde que a prorrogação seja efetuada no mesmo contrato e não exceda o período inicialmente estipulado.

§ 2º Encerrado o contrato com a empresa de trabalho temporário, é vedada à empresa tomadora de serviços ou cliente a celebração de novo contrato de prestação de serviço temporário abrangendo o mesmo trabalhador pelo período de cento e vinte dias ou pelo prazo estipulado no contrato, se inferior a cento e vinte dias. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O trabalho temporário constitui uma exceção ao regime normal de trabalho e não pode ser tratado senão sob essa perspectiva. É preciso, primeiro, evitar que se constitua relação direta entre o trabalhador admitido nessa circunstância e a empresa para a qual presta serviços, sob pena de se permitir o completo desvirtuamento da legislação trabalhista.

Não à toa, o Decreto nº 73.841/1974, que regulamenta a Lei do Trabalho Temporário, estabelece em seu art. 16 que “considera-se trabalhador temporário aquele contratado por empresa de trabalho temporário, para prestação de serviço destinado a atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de tarefas de outra empresa”. Por isso mesmo a Instrução Normativa nº 114, de 5 de novembro de 2014, da Secretaria de Inspeção do Trabalho considera irregular até mesmo o recrutamento e a seleção de trabalhadores temporários realizado pelo próprio tomador da mão de obra (art. 4º, § 3º).

De outra parte, as circunstâncias que justificam esse tipo de contratação precisam ser devidamente especificadas no ajuste promovido entre a empresa tomadora do serviço e a encarregada de ceder mão de obra. Esse é o único meio de permitir a ação fiscalizadora e o controle da relação firmada entre as partes, justificando-se, destarte, a alteração aqui defendida.

Brasília, 22 de março de 2016

Alessandro Molon

REDE/RJ

EMENDA ADITIVA Nº 592, DE 2017**(Da Sra. Christiane Yared)**

Altera o artigo 11º do Decreto-Lei º 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT, para estender o direito de ação de créditos trabalhistas das verbas previdenciárias e do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço – FGTS.

O Congresso Nacional decreta:

Art.1º. Esta lei altera o artigo 11º do Decreto-Lei º 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT, para estender o direito de ação de créditos trabalhistas das verbas previdenciárias e do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço – FGTS.

Art. 2º. A Lei nº 9.503 de 23 de setembro de 1997 – CTB, passa a vigorar acrescida do inciso VII ao artigo 162 do CTB:

“Art. 11 - O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve:

.....

§ 1º. em cinco anos para ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social e recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, até o limite de cinco anos após a extinção do contrato.

Art. 3º. Esta lei entra em vigor noventa dias depois após sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Com o advento da Medida Provisória 763/2016, foi possível que trabalhadores tivessem acesso as várias contas inativas que possuíam

de relações trabalhistas ao longo de sua vida, porém este acesso revelou um dos principais problemas que existem nas relações de trabalho e negligenciados ao longo do tempo. A falta do depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS.

Como se sabe, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS foi criado com o objetivo de proteger o trabalhador demitido sem justa causa, mediante a abertura de uma conta vinculada ao contrato de trabalho. No início de cada mês, os empregadores depositam em contas abertas na Caixa, em nome dos empregados, o valor correspondente a 8% do salário de cada funcionário. O FGTS é constituído pelo total desses depósitos mensais e os valores pertencem aos empregados que, em algumas situações, podem dispor do total depositado em seus nomes.

Nesse sentido, com o início dos pagamentos dos saldos das contas inativas do FGTS, um número expressivo de trabalhadores descobriu que seus patrões não tinham realizado o referido recolhimento, inviabilizando assim, o saque que lhe era devido e proporcionado pela referida Medida Provisória.

A opção lógica destes trabalhadores é o ingresso de ações trabalhistas para o devido recolhimento, porém, o prazo decadencial para o ingresso de tais ações é de dois anos, e muitas contas inativas são de contratos de trabalho muito além do prazo para o ingresso na justiça. Dessa forma, o presente projeto de lei busca ampliar, à um prazo razoável, o ingresso destas ações, para cinco anos. Com isso, grande parte de trabalhadores que não tiveram tais recolhimentos realizados conseguiram reaver seus direitos.

A presente emenda em questão, também amplia o prazo decadencial de acesso às ações trabalhistas que visam parcelas não pagas à Previdência Social, vez que, é cada vez mais frequente denúncias de trabalhadores que no momento da necessidade da previdência, descobrem que não estão aptos a receber o benefício em virtude da falta de

recolhimento. Tornando-se uma verdadeira falta de respeito por parte dos empregadores aos empregados o que nunca poderia acontecer.

Dessa forma, solicito a ajuda dos pares para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala da Comissão, em março de 2017.

CHRISTIANE YARED
PR-PR

EMENDA SUPRESSIVA Nº 593/17

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Tal como proposta neste projeto de lei, a redação do art. 611-A atribui força de lei às convenções e acordo coletivos de trabalho, quando dispuserem sobre treze temas listados, entre os quais destacam-se férias, jornada de trabalho, banco de horas, trabalho remoto, remuneração por produtividade, ultratividade da norma ou instrumento de trabalho da categoria e registro de jornada de trabalho.

Estabelece, ainda, caber à Justiça do Trabalho analisar a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, balizando-se sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Veda a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho. Além disso, fixa que nos casos de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, a convenção ou acordo coletivo deverá conter vantagem compensatória, sendo que, na hipótese de anulação de cláusula de acordo ou convenção coletiva, “a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.”

A Constituição Federal, ao estabelecer no caput do artigo 7º que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, prevê no inciso XXVI do mesmo dispositivo o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, atribuindo-lhes força da lei.

Desnecessário, portanto, dispor em lei ordinária que as convenções e acordos coletivos têm força de lei, quando a Lei Maior já o faz. Por outro lado, o próprio caput do artigo 7º, acima transcrito, em sintonia com os princípios do direito do trabalho, estabelece que os direitos previstos nos seus incisos são um patamar mínimo, admitindo que outros direitos possam vir a melhorar a condição social dos trabalhadores urbanos e rurais.

Assim, a restrição ou supressão de direitos por meio de negociação coletiva implica flagrante inconstitucionalidade, pois, nos termos da Constituição, a convenção e o acordo coletivos devem servir à ampliação de direitos e, apenas para isso, a eles foi reconhecida a força de lei.

Ademais, o próprio legislador constituinte, atento às oscilações da economia e às vicissitudes da vida, instituiu exceção a essa regra quando previu no mesmo artigo 7º, inciso XIII, “a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.”

Já existe, portanto, a possibilidade de flexibilização de direitos trabalhistas, tal como prevista na Carta Magna, e nos limites lá fixados. Fora dessa exceção, as normas coletivas devem ser instrumento, sempre, de criação ou ampliação de direitos.

Daí concluir-se que este PL 6787/2016, no particular, se presta exclusivamente a possibilitar a redução de direitos, por intermédio de negociação coletiva, razão porque gravado de inconstitucionalidade, sendo imperiosa, portanto, a supressão da proposta de redação do art. 611-A, da CLT.

WADIIH DAMOUS

Deputado Federal PT/RJ

EMENDA MODIFICATIVA Nº 594/17

Modifique-se, do artigo 2º do Projeto de Lei 6787/2016, o parágrafo único do artigo 19, que visa a modificar a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 19. ...

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei 6.019/1974, de caráter nitidamente terceirizante, não deveria ser alterada, salvo na condição de melhorar as relações de trabalho entre os trabalhadores temporários e as empresas contratante e tomadora. Assim, a modificação que se propõe é que em caso de descumprimento das obrigações contratuais pela empresa temporária, a empresa tomadora deverá responder de forma solidária, eis que, embora não tenha contratado diretamente o trabalhador, aproveitou-se da sua força de trabalho, e como tal, sua responsabilidade deve ser integral, respondendo de forma solidária, a que qualquer descumprimento da legislação, reconhecido pela Justiça do Trabalho.

WADIIH DAMOUS

Deputado Federal PT/RJ

EMENDA Nº 595/17

(Do Sr. Deputado ELI CORRÊA FILHO)

Acrescente-se uma modificação no parágrafo 2º e acrescente-se o parágrafo 5º ao artigo 59 da CLT, com a seguinte redação:

Art. 59.....

§ 1º

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual, de acordo coletivo de trabalho ou de convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º

§ 4º

§ 5º - A prestação de horas extras habituais não descaracteriza a compensação de jornada.

JUSTIFICATIVA

Deve-se explicitar que o sistema de compensação pode ser adotado durante o **contrato individual de trabalho**, sem a necessidade de negociação coletiva, como previsto na CLT, mas, hoje, sem segurança jurídica face a interpretações em sentido contrário. A legislação usa a expressão “convenção ou acordo coletivo de trabalho” quando não permite o **acordo direto entre empregado e empregador**. E o termo “acordo ou convenção coletiva” para as hipóteses em que, além da convenção coletiva, se permite o acordo coletivo ou o acordo individual entre o empregador e empregado. Esta análise pode ser observada na Constituição Federal, art. 7º, comparando-se o inciso XVIII com o VI e, na CLT, pelo uso dessas expressões no parágrafo 2º do artigo 59, nos artigos 235-C, 476-A e 612 e no parágrafo 8º do art. 235-D.

Por outro lado, deve-se afastar o entendimento da jurisprudência de que a realização de hora extra impede a utilização do sistema de compensação. Por fim, a exclusão da expressão “no período máximo de um ano” retira a insegurança jurídica, pois uma eventual folga, por interesse do próprio empregado, no último dia de um acordo anual, poderia não ser permitida, diante do risco de entendimento de que não haveria prazo para o trabalho em compensação. **Tais restrições podem ser prejudiciais ao trabalhador em situações que são comuns a seu cotidiano. Por exemplo, hoje, para ficar com a mãe doente, um filho que trabalha em uma loja combina a liberação diretamente com seu empregador. O mesmo vale para o empregador doméstico e a micro empresa. Essa prática se aplica também em casos de lazer, por exemplo, no caso de um profissional que deseja aproveitar a segunda-feira de carnaval e combina a liberalidade com o chefe.**

Entretanto, se não houver segurança jurídica a respeito do tema, essa prática pode se perder, penalizando o trabalhador.

Por isso, esta proposta visa afastar a insegurança jurídica, além de ser um mecanismo que contribui para a proteção e o estímulo ao emprego.

Sala da Comissão, ____ de _____ de ____

Eli Corrêa Filho
Deputado Federal

EMENDA Nº 596/17

(Do Sr. Deputado ELI CORREA FILHO)

Acrescente-se uma modificação no parágrafo 2º do artigo 58 da CLT, com a seguinte redação:

§2º O tempo despendido pelo empregado no trajeto entre a residência e a efetiva ocupação do posto de trabalho, e para o seu retorno, incluindo o tempo no interior do estabelecimento, por qualquer meio de locomoção ou transporte, fornecido pelo empregador, não será considerado como tempo a disposição, e, conseqüentemente, não computado na jornada de trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

O atual entendimento sobre o pagamento de horas *in itinere* acaba por penalizar as empresas que oferecem a seus empregados um serviço de transporte próprio ou fretado, provendo aos trabalhadores mais conforto, segurança e comodidade. Logo, observa-se a necessidade de reverter esse entendimento com o objetivo de prover segurança jurídica, evitando interpretações divergentes pela Justiça do Trabalho. Dessa forma, o afastamento da insegurança jurídica vai estimular a concessão desse transporte que traz benefícios para o trabalhador e para a sociedade.

É importante lembrar que, nos países competitivos, o transporte é público. Ou seja, esse é um custo das empresas brasileiras, dentre vários outros exclusivos às instituições que atuam no Brasil. Se compararmos o transporte público com o privado, observamos que, no transporte público, o trabalhador gasta mais tempo para o deslocamento, pois pode ser necessário fazer uma integração, utilizando ônibus e metrô; o número de paradas pode ser elevado, uma vez que o itinerário pode incluir mais voltas antes da chegada ao destino; além de sua maior vulnerabilidade a assaltos, devido ao número de vezes e aos locais de parada.

Já o transporte privado é mais seguro, pois os passageiros são conhecidos e o número de paradas é menor, o ponto para embarque e desembarque é mais próximo de casa, além de haver, em algumas situações, câmeras de filmagem e GPS. Com relação ao conforto, o ônibus particular pode ter banco reclinável e estofado, cortina, cabine com menos ruído, ar condicionado, banheiros e, em alguns casos,

até wi-fi. Do ponto de vista da sociedade, existiria um ganho, pois, hoje, as empresas demandam a existência de transporte público nos horários de entrada e saída de turno, em duplicidade com aquele já fornecido por elas, pois se não houver esse transporte público, a empresa deverá pagar, além do transporte privado, a hora extra.

No momento em que o país vive, o ideal é que o transporte que hoje passa na porta das empresas e que não está saturado deveria ser destinado para facilitar o acesso da população a hospitais, unidades de atendimento emergencial em saúde, escolas, centro da cidade, parques e outras áreas de lazer. Contudo, atualmente, quando esse movimento acontece, a empresa se torna vulnerável às penalidades associadas à hora *in itinere* e, em muitos casos, é punida por oferecer um benefício que garante aos trabalhadores mais comodidade, conforto e segurança.

Com o estímulo às empresas para que concedam o transporte aos trabalhadores, teríamos a possibilidade de melhoria do serviço também para a sociedade. Também não há que se falar em tempo gasto para deslocamento, pois, atualmente, nos centros urbanos, a necessidade de se percorrer uma pequena distância pode demandar um longo período de tempo em virtude do trânsito.

Sala da Comissão, ____ de _____ de ____

Eli Corrêa Filho
Deputado Federal

EMENDA Nº 597/17

(Do Sr. Deputado ELI CORRÊA FILHO)

Dá nova redação ao *caput* do Art. 134 da CLT e suprima-se os parágrafos 1º e 2º do Art. 134 da CLT:

Art. 134 As férias serão concedidas por ato do empregador em até 3 (três) períodos anuais desde que um deles não seja inferior a 10 (dez) dias corridos, nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º - Suprimido

§2º - Suprimido

JUSTIFICATIVA

Inclui na lei a permissão para que o empregado possa gozar as férias em até três períodos, com o mínimo de 10 dias em pelo menos um deles, permitindo que o empregado possa melhor planejar a sua vida social, além de aprimorar a organização do trabalho. Há de se considerar que, caso ocorra a divisão das férias em 3 períodos no decorrer de 1 ano, os 30 dias de descanso previstos em lei potencialmente se tornariam 36 dias de descanso, considerando-se, por exemplo, 3 períodos de 10 dias com início do período de gozo nas segundas ou quartas-feiras.

Observe-se que essa possibilidade de condição mais favorável de férias para o trabalhador já é concedida a diversas categorias de servidores públicos, como, por exemplo, aos militares das forças armadas (Marinha, Exército e Aeronáutica), conforme disposto na portaria 39, de 28 de janeiro de 2015; aos servidores do Câmara dos Deputados, conforme disposto na Portaria nº 1, de 6.01.1994 e do Senado Federal, conforme disposto no § 8º do art. 85 do ATC (Ato da Comissão Diretora) 17/2015; aos servidores públicos civis da União, conforme disposto no art. 77, § 3º, da Lei 8.112/90. Seria justo deixar que milhões de trabalhadores da iniciativa privada fiquem alheios a esse direito e não tenham acesso a esse benefício?

Levando para duas situações fáceis de serem verificadas, no dia a dia, uma empregada doméstica não poderia ter suas férias divididas em três períodos, nem tampouco uma mãe que queira dividir suas férias em 3 períodos, para estar junto de um filho ou companheiro que trabalha no serviço público e tem suas férias divididas em três períodos. É ainda, correto, dizer que um cientista com doutorado, com 55 anos de idade, não possa querer suas férias divididas em 3 períodos? A sociedade evolui continuamente e a atualização dessa norma, visando a uma melhor adaptação à dinâmica das relações sociais, apresenta-se como uma medida urgente e alinhada à realidade atual.

Sala da Comissão, _____ de _____ de _____

Eli Corrêa Filho
Deputado Federal

EMENDA AO PROJETO Nº 598/17

(Do Sr. Deputado ELI CORRÊA FILHO)

O art. 2º do Projeto de Lei nº 6787, de 2016, passa a ter a seguinte redação:

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

Artigo 2º - Trabalho Temporário é aquele prestado por pessoa física para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços de uma empresa.

§ 1º Compreende-se como acréscimo extraordinário de serviços o aumento excepcional da atividade da empresa ou de setor dela, provocado por um fato determinado.

§ 2º Consideram-se também, acréscimo extraordinário de serviços as demandas intermitentes, periódicas ou sazonais, entendidas como aquelas que, embora previsíveis, representam um aumento expressivo e significativo na atividade da empresa ou de setor dela, para atender a um evento episódico, no decorrer de determinado período.

§ 3º Poderá ser dispensada a necessidade de configuração de umas das hipóteses legais de contratação de trabalho temporário nos seguintes casos:

I - contratação de jovens entre dezoito e vinte e cinco anos de idade, que se encontrem à procura de inserção no mercado de trabalho;

II - contratação de trabalhadores acima dos cinquenta anos que estejam desempregados ou aposentados;

III - contratação de trabalhadores desempregados há pelo menos três meses e que se encontrem à procura de inserção no mercado de trabalho.

§ 4º As empresas utilizadoras poderão contratar trabalhadores temporários na modalidade dos incisos do § 3º até o limite de 25% de seu quadro de funcionários permanentes.

§ 5º As empresas utilizadoras que violarem o limite estabelecido no §4º serão multadas em cinco vezes o valor da somatória dos salários dos empregados excedentes contratados pela modalidade do § 3º.”

“Artigo 10 – O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo trabalhador poderá ter duração de até seis meses, podendo ser prorrogado mediante autorização conferida pelo Ministério do Trabalho.

§ 1º O contrato de trabalho temporário tem termo incerto, que se verifica com o fim do motivo justificador da contratação.

§ 2º O contrato de trabalho poderá ser prorrogado por mais até três meses além do prazo estabelecido no caput, desde que mantidas as condições que o ensejaram.

§ 3º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo total do afastamento do empregado, mesmo que superior ao prazo estabelecido no caput, limitado à data em que cessar o afastamento ou sobrevier

concessão de aposentadoria por invalidez de que trata o art. 475 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

§ 4º Não se aplicam ao contrato de trabalho as disposições do artigo 443 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

§ 5º O trabalhador temporário só poderá ser contratado pela mesma empresa utilizadora para novo contrato de trabalho temporário após noventa dias do término do contrato anterior.

§ 6º O prazo estabelecido no parágrafo anterior não se aplica quando a contratação do trabalhador temporário for para atender hipótese legal diferente da primeira contratação ou, no caso da mesma hipótese legal tenha sido gerada por motivo diferente da primeira contratação.”

“Art. 11. O contrato de trabalho temporário deverá ser obrigatoriamente escrito, devendo constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.

§ 1º Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva que proíba a contratação do trabalhador pela empresa utilizadora ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

§ 2º A ausência de contrato escrito consiste em irregularidade administrativa, passível de multa de até vinte por cento do valor previsto para o contrato, cuja base de cálculo será exclusivamente o valor do salário básico contratado.”

“Artigo 12 – Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

a) Remuneração equivalente a percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa utilizadora, calculada a base horária, garantida em qualquer hipótese à percepção do salário mínimo;

b) Jornada de 44 horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) ressalvados os casos previstos em Lei;

c) Férias proporcionais;

d) Descanso semanal remunerado;

e) Adicional por trabalho noturno, na hipótese de sua ocorrência;

f) Depósito mensal do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, nos termos dos artigos 15, caput e 20, inciso IX, da Lei nº 8.036/90 e artigos 3º, caput, e 35, inciso IX, do Decreto nº 99.684/90;

g) Seguro contra acidente do trabalho;

h) Proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social;

i) 13º proporcional;

§ 1º Registrar-se-á o contrato de trabalho temporário na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador, no campo de anotações gerais, para fins previdenciários.”

“Artigo 18-A – É permitida a contratação temporária em regime de tempo parcial previsto no art. 58-A caput e § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.”

“Art. 19. Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de trabalho temporário, os trabalhadores temporários e as empresas utilizadoras.

Parágrafo único. A empresa utilizadora, responde solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.”

Justificativa

O trabalho temporário surgiu como uma necessidade do desenvolvimento econômico. No Brasil, teve como escopo suprir momentaneamente uma necessidade de substituição de pessoal regular e permanente, ou de acréscimo extraordinário de serviço da empresa especialmente na indústria automobilística.

Com a edição da Lei nº 6.019/74, procurou-se evitar que as conquistas econômicas e sociais dos trabalhadores, asseguradas em lei, fossem suprimidas. Desde sua regulamentação em 1974, até hoje, o número de pessoas em Trabalho Temporário no Brasil vem aumentando consideravelmente.

Após 40 anos de existência da Lei nº 6.019/74, ficou mais que comprovado que o trabalho temporário não concorre com o emprego efetivo. Ao contrário, serve para vitalizar a economia e melhorar a renda individual dos que não podem ou ainda não conseguem se abrigar em um trabalho permanente.

O Brasil está hoje entre os maiores contratantes de Trabalho Temporário no mundo, responsável pela contratação de uma média de 12,3 milhões de pessoas ao ano, de acordo com os dados da Confederação Internacional das Agências de Emprego Privadas (CIETT), entidade que reúne mais de 50 países no mundo.

O trabalho temporário representa um importante segmento da economia cuja massa salarial paga até outubro ano de 2016, conforme dados da Caixa Econômica Federal, foi de aproximadamente 2 bilhões de reais; recolhimento de aproximadamente 160 milhões de reais em FGTS; aproximadamente 400 milhões de reais recolhidos aos cofres do INSS (só da contribuição patronal básica 20%), sem contar as demais contribuições como o Salário Educação e o Seguro Acidente de Trabalho (SAT).

Além disso, o trabalho temporário é um importante instrumento de gestão de pessoas posto à disposição das empresas, e tem se constituído num verdadeiro instrumento de avanço e flexibilidade, sem que esta flexibilização consista em precarização de direitos trabalhistas.

O regime de trabalho temporário instituído pela Lei nº 6.019/74, atende às necessidades das empresas de fazer face aos problemas ocorrentes nos períodos críticos de acúmulo de trabalho e, bem assim nos períodos de absenteísmo do pessoal próprio, sem decréscimo de produção; se posiciona como alternativa mais viável para atender a demanda de flexibilidade e de rápida mobilização dos recursos humanos nas organizações, dentro do quadro atual de elevados índices de desemprego no mundo.

Os contratos temporários servem como porta de entrada nas empresas, fazendo com que os trabalhadores agreguem novos valores, éticos e profissionais, aumentando sua rede de relacionamento e adquirindo novos conhecimentos, habilidades e atitudes. O Trabalho Temporário funciona como porta de entrada nas empresas e constitui uma forma de trabalho flexível para as pessoas que, com responsabilidades familiares e escolares, não podem ou não querem se dedicar ao trabalho permanente. Desempenha também um papel interessante na formação dos atuais trabalhadores, pois permite que tenham mais experiência em curto espaço de tempo e mais possibilidades de encontrar um posto de trabalho que melhor se adapte às suas qualificações e capacidades.

Diante do atual contexto econômico, que evidencia o aumento do nível de desemprego, é inegável a importância que esse tipo de contrato a termo adquire, uma vez que permite o trabalho nas categorias mais diversas, algumas delas marginalizadas pela estrutura do atual mercado de trabalho.

O Trabalho Temporário, portanto, não é hipótese de terceirização porque ele não presta serviço a uma empresa, mas se trata de intermediação de mão de obra. O trabalhador temporário, segundo a lei infraconstitucional, faz jus apenas a um rol de direitos trabalhistas previstos na Lei 6019/74.

Inspirada na lei francesa, a Lei nº 6.019/74 é considerado uma norma quase perfeita. Após 40 anos de sua edição, a legislação hoje clama por pequenas alterações para atender melhor as práticas do mercado, bem como adequá-la às necessidades da economia brasileira.

Atualmente o Ministério do Trabalho impõe rígido regime de fiscalização e controle das Agências de Trabalho Temporário, dado ao seu importante papel de representante do MTb, garantidora dos direitos do trabalhador temporário e a única fonte de informações do mercado de trabalho, quanto ao motivos de contratação temporária.

A Organização Internacional do Trabalho reconhece, através da Convenção 181, o papel das agências de emprego privadas no bom funcionamento do mercado de trabalho e protegendo os trabalhadores contra os abusos. Para a OIT não existe a hipótese de contratação direta de trabalhadores temporários.

Por isso, busca-se através desta emenda, após incessantes debates com os atores sociais do trabalho temporário, ampliar o número de vagas de trabalho temporário disponíveis para jovens que se encontrem à procura de inserção no mercado de trabalho (primeiro emprego), cada vez mais exigente quanto à qualificação, sem obrigação de comprovar a existência de acréscimo extraordinário de serviços ou de uma necessidade de substituição de pessoal.

Além disso, propõe a presente emenda, nos mesmos moldes acima, que seja permitida a contratação de trabalhadores acima de cinquenta anos, que necessitam de uma complementação de renda, num momento da vida que os gastos com saúde são cada vez maiores.

Ainda dentro deste espírito, fica permitida também a contratação de trabalhadores desempregados há três meses ou mais, proporcionando uma oportunidade de recolocação no mercado de trabalho e, do ponto de vista da Administração Pública, poderá proporcionar economia com o seguro-desemprego num momento em que o número de trabalhadores desocupados bate à casa de 11 (onze) milhões.

Cumpre ainda destacar que, estas novas possibilidades de contratação temporária está limitada a 25% (vinte e cinco por cento) do quadro efetivo da empresa utilizadora, estabelecendo-se multa no caso de abuso nas contratações, evitando-se que a empresa substitua seus quadros por temporários.

Por fim, procurou-se: atualizar o conceito de acréscimo extraordinário, que vinha gerando divergência de interpretações do Ministério do Trabalho e do Poder Judiciário, bem como os direitos do trabalhador temporário de acordo com a Constituição de 1988; ampliar o prazo de contratação para até seis meses, atendendo antiga reivindicação das empresas utilizadoras de trabalho temporário e adaptando às necessidades do mercado; esclarecer quais as hipóteses legais em que o trabalhador temporário pode ser contratado novamente para prestar seus serviços à mesma empresa utilizadora; e, estender ao regime de trabalho temporário a possibilidade contratação a tempo parcial prevista no artigo 58-A, caput e § 1º, da CLT.

Sala da Comissão , em _____ de _____ de 2017.

Eli Corrêa Filho
Deputado Federal

Emenda modificativa nº 604/17

Dê-se nova redação ao § 2º do art. 11 da Lei 6.019/74, alterados pelo art. 2º do PL 6787/16, da seguinte forma:

...

Art. 11.....

§1º -

§2º - A ausência de contrato escrito consiste em irregularidade administrativa, passível de multa de até 10% (dez por cento) do

valor previsto para o contrato, cuja base de cálculo será exclusivamente o valor do salário básico contratado.

...

Justificação

A ausência de contrato escrito é mera irregularidade administrativa, transponível pela força do princípio da primazia da realidade prevalente na seara trabalhista. Nesse sentido, 20% do valor previsto no contrato como multa para tal irregularidade afiguram-se excessivos, sendo suficiente o montante de 10% que aqui se propõe.

Sala das Sessões, 22 de março de 2017.

CELSO MALDANER
PMDB/SC

Emenda modificativa nº 605/17

Dê-se nova redação ao art. 2º do PL 6787/16 para acrescentar o seguinte § 3º ao art. 2º da Lei 6.019/74, na forma que se segue:

Art. 2º

...

§3º - O prazo máximo de duração do contrato de trabalho temporário a que alude o parágrafo anterior será acrescido de um mês, de forma a permitir a confirmação de retorno do trabalhador e sua readaptação na função, e também para que sejam tomadas as providências de rescisão de contrato de trabalho do trabalhador em contrato de trabalho temporário.

...

Justificação

A possibilidade de contratação temporária para substituição de pessoal regular afastado em benefício previdenciário é benéfica. Isso porque atualmente os prazos (90 dias, prorrogáveis até alcançar o prazo máximo de 9 meses – Portaria 789/14), muitas vezes não cobrem todo o período de afastamento previdenciário.

Contudo, o aperfeiçoamento sugerido é para que esse prazo não se encerre imediatamente com o retorno do trabalhador, sendo possível estender o contrato por um período em que possa ocorrer a readaptação do trabalhador substituído ao cargo (e durante o qual poderá trocar informações com o

substituto), bem como para confirmação de seu retorno ao trabalho (haja vista que muitas vezes a Previdência considera o trabalhador afastado como apto ao retorno ao trabalho, mas, logo após seu retorno, necessita se afastar novamente), e também para que se tenha prazo hábil de realização dos procedimentos adequados de rescisão do contrato de trabalho temporário. Assim, sugere-se o acréscimo de um mês após o retorno do trabalhador afastado.

Sala das Sessões, 22 de março de 2017.

**CELSONO MALDANER
PMDB/SC**

Emenda modificativa nº 606/17

Dê-se nova redação ao *caput* e aos §§ 1º e 3º do art. 10 da Lei 6.019/74, alterados pelo art. 2º do PL 6787/16, da seguinte forma:

...

Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado poderá ter duração de até 120 (cento e vinte dias), ressalvado o previsto no § 2º do artigo 2º desta Lei.

§ 1º O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma vez por até igual período.

§ 2º

§ 3º Na hipótese de o prazo do contrato temporário estipulado, incluída a sua prorrogação, ser ultrapassado, o período excedente do contrato passará a vigorar sem determinação de prazo.

...

Justificação

Trata-se de aperfeiçoamento necessário ao texto para ressaltar a hipótese do artigo 2º, §2º (afastamento previdenciário), de forma a não deixar margem de dúvida que o prazo de 120 dias pode ser superado naquele caso.

Deixar expressa a possibilidade de prorrogação do prazo por até o período igual ao do período inicial do contrato de trabalho temporário traz segurança jurídica. Ou seja, se a pessoa foi contratada por dois meses, pode haver a prorrogação por até mais dois meses; por até 3 meses se o contrato original era de 3 meses; chegando ao limite de prorrogação de 120 dias caso o contrato originário seja de 120 dias. Isso resolve dúvidas de interpretação do artigo no sentido de se limitar o contrato como um todo aos 120 dias.

O contrato poderá ser considerado por prazo indeterminado apenas após o período excedente ao contrato. No entanto, limita-se esse tempo aos 120 dias a que se refere o *caput*, sem fazer as exceções necessárias às prorrogações ou ao tempo ampliado para substituição de trabalhador em afastamento previdenciário, o que é imprescindível para afastar eventual insegurança jurídica.

Sala das Sessões, 22 de março de 2017.

CELSONO MALDANER

PMDB/SC

Emenda modificativa nº 607/17

Dê-se nova redação ao *caput* e ao § 1º do art. 12 da Lei 6.019/74, alterados pelo art.2º do PL 6787/16, da seguinte forma:

...

Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os mesmos direitos e deveres previstos no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, relativos aos contratados por prazo determinado da empresa com quem mantém vínculo de emprego.

§ 1º É garantida ao trabalhador temporário a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma função da empresa tomadora ou cliente, calculada à base horária.

...

Justificação

É importante que a alteração promovida pela proposta original na equiparação do trabalhador temporário ao trabalhador por prazo determinado em termos de direito, também inclua a equiparação dos deveres vinculados a seu efetivo empregador.

Importante esclarecer que “função” é o trabalho exercido dentro da empresa, de maneira que tecnicamente é um termo mais adequado do que “categoria”, utilizado pela proposta original, que remete à categoria profissional da empresa, sem necessariamente identificar o trabalho efetivo do temporário. Vale destacar que o trabalhador temporário substitui outro empregado em uma função específica, de forma que o vínculo deve ser com esta função e não com a categoria, razão pela qual sugere-se o aperfeiçoamento.

Sala das Sessões em, 22 de março de 2017.

CELSO MALDANER
PMDB/SC

Emenda modificativa nº 608/17

Dê-se nova redação ao art. 2º do PL 6787/16 para alterar a ementa e o art. 4º da Lei 6.019/74, da seguinte forma:

Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas, e dá outras providências.

...

Art. 4º Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

...

Justificação

Atualmente, o trabalho temporário somente é admitido por empresas urbanas, não sendo possível seu uso por empresas rurais, o que não mais se justifica, especialmente se levada em consideração a hipótese de contratação direta do empregado temporário para hipóteses de sazonalidade e acréscimo temporário de serviço.

Dessa forma, a emenda sugerida permite que também as empresas rurais possam se utilizar e serem contratadas para realizar trabalho temporário.

Sala das Sessões, 22 de março de 2017.

CELSO MALDANER
PMDB/SC

EMENDA Nº 609/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

“Art. 791 - (...)”

§ 4º Estando a parte vencedora representada por advogado, terá direito ao pagamento de honorários de sucumbência, na forma do art. 85 do CPC..”

JUSTIFICAÇÃO

A pretensão é de responsabilização das partes no processo, criando o ônus de sucumbência para aquele que não seja exitoso em sua pretensão. O custo com a atuação do advogado deve ser parte da condenação processual, tal qual ocorre com o processo civil.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em 22 de março de 2017.

CELSON MALDANER

PMDB/SC

EMENDA Nº 610/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

“Art. 799 - Nas causas da jurisdição da Justiça do Trabalho, somente podem ser opostas, com suspensão do feito, as arguições de suspeição e impedimento ou incompetência relativa.

§ 1º – Havendo alegação de incompetência relativa ou absoluta, a contestação protocolada eletronicamente sinalizará a existência da referida preliminar, fazendo-se os autos conclusos para o juiz da causa.

§ 2º - Apresentada a alegação de incompetência, abrir-se-á vista dos autos ao exceto, por 24 (vinte e quatro) horas improrrogáveis.

§ 3º Havendo necessidade de instrução oral, o juiz designará audiência, ficando facultada a oitiva do excipiente, por carta precatória, no juízo que declinar como competente.

§ 4º Reconhecida a competência do foro indicado pelo reclamado, o juízo para o qual for distribuída a carta precatória, se houver, será considerado preventivo.

§ 5º Alegada a incompetência nos termos do caput, será suspensa a realização da audiência de conciliação ou de mediação, se tiver sido designada.

§ 6º - As demais exceções serão alegadas como matéria de defesa. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.737, de 19.1.1946\)](#)

§ 7º - Das decisões sobre arguições de suspeição, impedimento e incompetência, salvo, quanto a estas, se terminativas do feito, não caberá recurso, podendo, no entanto, as partes alegá-las novamente no recurso que couber da decisão final.

Art. 800 - Definida a competência, o juízo competente designará nova data para a audiência de conciliação ou de mediação. »

JUSTIFICAÇÃO

A nossa proposta objetiva adequar o procedimento de arguição de incompetência relativa que, nos moldes atuais, demanda a presença do réu em audiência para, após responder a proposta conciliatória, apresentar a sua irresignação. Isso obriga o reclamado a comparecer a uma audiência, em local diverso daquele fixado pela CLT – art. 651 – exclusivamente para informar ao juiz tratar-se de hipótese de incompetência relativa, requerendo a remessa dos autos para o juízo competente, na forma da lei. Trata-se de custo desnecessário e em total descompasso com a era do processo eletrônico vivenciado pela Justiça do trabalho. Assim, a proposta é de importar o instituto na forma do CPC de 2015, com as alterações de compatibilização de procedimento.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em 22 de março de 2017.

CELSON MALDANER
PMDB/SC

EMENDA Nº 611/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

Art. 818 - O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão prevista no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil."

JUSTIFICAÇÃO

A regra de ônus de prova presente na CLT se mostra ultrapassada diante dos princípios de prova, sobretudo se considerada a aquisição processual da prova e a aptidão para a prova. Trata-se de importação de parte do art. 373 do CPC de 2015, cuja aceitação, no processo do trabalho, já foi afirmada pelo TST na instrução

normativa 39/16. O dispositivo reforça o tratamento igualitário das partes e a sua capacidade de produção da prova no processo.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em 22 de março de 2017.

CELSON MALDANER
PMDB/SC

EMENDA Nº 612/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

"Art. 467. (...)

Parágrafo único – Aquele que demandar por dívida já paga, no todo ou em parte, sem ressaltar as quantias recebidas ou pedir mais do que for devido, ficará obrigado a pagar à parte contrária, 50% do que houver cobrado indevidamente, salvo se houver prescrição. .”

JUSTIFICAÇÃO

O caput do art. 467 prevê uma penalidade processual para o empregador que, diante do requerimento de pagamento de parcelas rescisórias, não apresenta defesa, tornando-as incontroversas. A proposta visa unicamente dar tratamento igualitário às partes no processo, prevendo multa de valor equivalente para aquele que demandar, indevidamente, dívida já paga. A lisura nas demandas, com a propositura de ações que visem ver acolhidas pretensões efetivamente devidas é de fundamental importância para o desafogamento do Poder Judiciário e, ainda, para que sejam evitadas demandas aventureiras, onde se requer todos os direitos, inclusive aqueles que já se encontram satisfeitos.

Essas aventuras jurídicas prejudicam a efetivação dos direitos daqueles que, de fato, necessitam da tutela jurisdicional para a sua satisfação.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em 22 de março de 2017.

CELSONO MALDANER
PMDB/SC

EMENDA Nº 613/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

"Art. 843 - (...)

§ 1º É facultado ao empregador fazer-se representar pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente.

(...)

§ 3º Não se exige a condição de empregado para o preposto mencionado no § 1º."

JUSTIFICAÇÃO

No parágrafo primeiro, corrige-se a atecnica de denominar-se de "substituição" aquilo que, em verdade, configura uma "representação processual". A substituição processual consiste em atuar em nome próprio na defesa de direito alheio. No caso do gerente ou preposto, funcionam como representantes da pessoa jurídica, no cumprimento de um contrato de mandato, cujas declarações obrigarão o proponente. Sendo assim, o empregador faz-se "representar.

Nessa esteira, não há justificativa plausível para que se exija que o preposto seja, necessariamente, empregado da pessoa jurídica, como exigido pela jurisprudência dominante do TST, na súmula 377. O cumprimento do contrato de

mandato pode ocorrer por qualquer pessoa, sendo que suas obrigações irão comprometer o contratante. O entendimento se coaduna com o quanto previsto no art. 54, da Lei Complementar 123/06, que já excepcionava dessa exigência as micro e pequenas empresas.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em 22 de março de 2017.

CELSO MALDANER
PMDB/SC

EMENDA Nº 614/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

Art. 844 - O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

§ 1º - Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

§ 2º - Somente quando o reclamante comprovar que a ausência decorre de força maior, no prazo de 8 dias, a parte poderá ser isentada, pelo Juiz, do pagamento das custas calculadas na forma do art. 789, ainda que beneficiário da gratuidade de justiça.

§ 3º – O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda.

§ 4º - A revelia não produz o efeito mencionado no [caput](#) se:

I - havendo pluralidade de réus, algum deles contestar a ação;

II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis;

III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;

IV - as alegações de fato formuladas pelo autor forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.

§ 5º – Ainda que revel, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e documentos eventualmente apresentados.”

JUSTIFICAÇÃO

A modificação concernente ao arquivamento visa trazer para o processo do trabalho a responsabilidade do litigante. O arquivamento, nos termos atuais, torna o processo do trabalho o único instrumento processual sem qualquer responsabilidade para o litigante, que ingressa com a demanda e simplesmente não comparece para a prática do próximo ato processual. Há um custo para a parte contrária, há um custo público, e essa responsabilidade precisa ser transferida para aquele que pretende ingressar com a demanda judicial, evitando-se o descaso e a propositura de aventuras jurídicas.

A revelia possui diversos efeitos e a confissão é apenas um deles. Todavia, trata-se de confissão ficta, o que, decerto, não afasta a possibilidade do juiz, ciente da realidade, afastar a aludida confissão, sobretudo quando se mostrar distante dos fatos comumente presenciados. Acresce-se, ainda, que ao revel, ainda que confesso, é permitido o ingresso no processo a qualquer tempo (art. 346, parágrafo único, do CPC), de forma que pode produzir provas. Nessa esteira, estando presente o advogado na audiência, não há justificativa para que não seja aceita a defesa do revel, no que se refere à matéria de direito e de ordem pública – haja vista a confissão incidir unicamente sobre a matéria de fato. Na mesma ordem de ideias, a documentação apresentada nos autos deve ser utilizada para compor o julgamento do juízo.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em 22 de março de 2017.

CELSO MALDANER
PMDB/SC

EMENDA Nº 615/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

“Art. 790-C. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como autor, réu ou interveniente.

Art. 790-D. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;

II - alterar a verdade dos fatos;

III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;

IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;

VI - provocar incidente manifestamente infundado;

VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Art. 790-E. De ofício ou a requerimento, o juiz condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a um por cento e inferior a dez por cento do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

§ 1º Quando forem 2 (dois) ou mais os litigantes de má-fé, o juiz condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até 10 (dez) vezes o valor do salário-mínimo.

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juiz ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.”

JUSTIFICAÇÃO

A proposta visa unicamente a importância do instituto da litigância de má-fé, já previsto no Código de Processo Civil. É importante e salutar dar aos litigantes, também no processo do trabalho, a responsabilidade necessária do manejo de uma ação junto ao Poder Judiciário, evitando-se, a todo o custo, a propositura de aventuras jurídicas.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em 22 de março de 2017.

CELSO MALDANER

PMDB/SC

Deputado

EMENDA Nº 616/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

"Art. 899 - (...)

§ 9º—Estão dispensados do depósito mencionado no § 1º aqueles que não exercem atividade econômica ou sem fins lucrativos, micro e pequenos empresários, devendo comprovar essa condição no prazo alusivo ao recurso. ”

JUSTIFICAÇÃO

O depósito recursal, correspondente ao valor da condenação, limitado atualmente ao valor de R\$ 8.959,63, pode se mostrar, para tais empregadores, como verdadeiro óbice para o exercício do direito de recorrer. O depósito recursal, na condição de requisito de admissibilidade do recurso, deve ser comprovado no prazo do recurso. Ou seja, em oito dias, o empregador que deseja recorrer da sua sentença para o Tribunal Regional do Trabalho deverá desembolsar a quantia relativa à sua condenação ou, sendo superior, o valor concernente ao teto anualmente expedido pelo TST. Dado o valor, é possível que ele se mostre como impedimento ao exercício do direito de recorrer, o que é uma afronta ao devido processo legal, que garante o direito ao duplo grau de jurisdição. Nesse sentido,

válidas as palavras do mestre José Joaquim Calmon de Passos (**Direito, poder, justiça e processo**: julgando os que nos julgam. Rio de Janeiro: Revista Forense, 2000. p. 70):

“Dispensar ou restringir qualquer dessas garantias não é simplificar, deformalizar, agilizar o procedimento privilegiando a efetividade da tutela, sim favorecer o arbítrio em benefício do desafogo de juízes e tribunais. Favorece-se o poder, não os cidadãos, dilata-se o espaço dos governantes e restringe-se o dos governados. E isso se me afigura a mais escancarada anti-democracia que se pode imaginar.”

Trata-se de desdobramento do devido processo legal, constitucionalmente garantido, e que não deve admitir qualquer exceção ou empecilho que o limite, para o cidadão ou, como no presente caso, para a pessoa jurídica.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em 22 de março de 2017.

CELSONO MALDANER

PMDB/SC

EMENDA Nº 617/17

Dê-se ao artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

“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.

§ 1º Os prazos podem ser prorrogados nas seguintes hipóteses:

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

II - por motivo de força maior, devidamente comprovada.”

§ 2º *Ao juís incumbe* dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito .”

JUSTIFICAÇÃO

Nossa emenda objetiva modificar, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o dispositivo celetista relativo à contagem dos prazos processuais, tornando-o compatível com o art. 219 do CPC e, assim, unificando a contagem do prazo processual em todo o Poder Judiciário.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões em 22 de março de 2017.

CELSONO MALDANER
PMDB/SC

Emenda modificativa nº 618/17

Dê-se nova redação ao art. 2º do PL 6787/16 para alterar o parágrafo único do art. 19 da Lei 6.019/74, da seguinte forma:

...

Art. 19.....

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias, desde que tenha participado da relação processual e tais obrigações constem do título executivo judicial.

...

Justificativa

A responsabilidade subsidiária é a mais adequada neste caso. Não obstante, ela somente se justifica se tiver sido garantida a devida segurança jurídica às partes, resguardando-se o direito de participação em eventual relação processual de cobrança de débitos, conforme previsto, inclusive, na Súmula 331, IV, do TST.

Sala das Sessões. 22 de março de 2017.

CELSONO MALDANER

PMDB/SC

EMENDA ADITIVA Nº 619/17

Acrescente-se o seguinte artigo ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787/2017:

"Art. 1º.....

"Art. 11. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em três anos, até o limite de seis meses após a extinção do contrato de trabalho.

.....(NR)

....."

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 11, trata dos prazos quanto ao direito de ação de créditos resultantes das relações trabalhistas, nos seguintes termos:

Art. 11. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve:

I - em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

II - em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural.

O que merece reforma é o prazo de prescrição que estabelece o prazo de "dois anos" para que o empregado possa ingressar com ação judicial arguindo direito violado.

Embora se busque proteger o direito do trabalhador, não merece respaldo a continuidade de dois anos para sua manifestação em razão de eventual descumprimento por parte do empregador. Sabemos que, na atualidade, o trabalhador não se mantém alienado aos seus direitos, porque existe muita

informação, fiscalização, movimentos sindicais, entre outros, que podem esclarecer e instruir os trabalhadores.

A relação de emprego, que visa à manutenção de proveito econômico de empregado e empregador, na atualidade, está baseada na reciprocidade e na transparência. Ambas as partes devem exercer o seu direito. Assim, o empregado não permanece na relação de emprego se vê seu direito violado ou se não forem cumpridas as condições previamente contratadas, pois o mercado de trabalho, invariavelmente, tem mais oferta de empregos do que demanda de mão de obra, e certamente haverá outras oportunidades melhores para ele.

Esse longo período de tempo para ingresso com ação trabalhista faz com que se tenha uma insegurança jurídica por parte das empresas, especialmente porque se sabe que muitos são os casos em que as testemunhas são produzidas, e o tempo é fator crucial para que o reclamante possa angariar ex-funcionários a depor em juízo em seu favor, mesmo que sem conhecimento dos fatos e da verdade, pois também eles têm interesses ou de ingressar na justiça ou de receber uns trocados.

Outro fato que comumente acontece nesse ínterim é a procura por advogados trabalhistas visando realizar demandas trabalhistas, como já citado, pois sabem que, na Justiça do Trabalho, normalmente o reclamante “leva alguma coisa”, inchando o judiciário com ações.

Frise-se que aquele que tem o direito violado não irá aguardar tanto tempo para reclamá-lo, mas o fará tão logo ocorra seu desligamento da empresa.

Razoável assim que o prazo prescricional de direito de ação na Justiça do Trabalho visando a créditos oriundos da relação de trabalho seja de 06 (seis) meses, a pleitear os últimos 03 (três) anos de trabalho.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para a aprovação da presente iniciativa.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado CELSO MALDANER

EMENDA ADITIVA Nº 620, DE 2017.**(Do Sr. Deputado Paulo Abi-Ackel)**

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo:

Art. ... Os artigos 836 e 899 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art.836.

.....
.....

§ 1º. A execução da decisão proferida em ação rescisória far-se-á nos próprios autos da ação que lhe deu origem, e será instruída com o acórdão da rescisória e a respectiva certidão de trânsito em julgado.

§ 2º. Aplica-se ao depósito prévio previsto no caput deste artigo, o disposto no §9º do artigo 899 desta Consolidação. (NR)

Art. 899.
.....

[...]

§ 9º O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial, desde que acrescidos de trinta por cento sobre a respectiva importância.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Em recente medida, considerando a atual crise econômica, o Governo Federal autorizou o levantamento dos saldos das contas inativas do FGTS aos trabalhadores, como medida de injeção de recursos na economia, possibilitando ao trabalhador, que assim o desejar, dispor de seu próprio patrimônio amealhado como fruto de seu trabalho.

A escassez de capital de giro é uma das principais dificuldades enfrentadas pelas empresas. Ainda assim, são obrigadas a destinar recursos para a conta vinculada do FGTS, por meio de depósitos recursais para fins de apresentação de recursos na Justiça do Trabalho.

Na medida em que a crise tem matiz horizontal, alcançando vários setores da sociedade, é razoável uma medida que também possibilite às empresas dispor da parcela de seu patrimônio que se torna indisponível como requisito de admissibilidade recursal. Considerando que, via de regra, a empresa é a parte recorrente em ações trabalhistas, é possível diminuir o ônus da interposição do

recurso, mantendo na economia os valores que seriam objeto de depósito recursal. Para tanto, cria-se a possibilidade de substituir o depósito recursal por fiança bancária ou seguro garantia judicial, que foram equiparados a dinheiro pelo art. 835, §1º do Código de Processo Civil.

Tal medida, de certa forma, representa uma desoneração para as empresas, refletindo até mesmo no que se convencionou chamar custo-brasil.

A medida tampouco traz qualquer prejuízo aos reclamantes. No cumprimento da sentença, o reclamante exequente poderá receber diretamente da instituição financeira ou securitária o valor contido na fiança bancária ou na apólice de seguro, como hoje pode levantar o próprio depósito judicial.

A exigência de que o valor seja 30% (trinta por cento) superior ao do depósito recursal, ademais, significa que um montante maior do crédito do reclamante será adimplido independentemente de execução forçada.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Paulo Abi-Ackel

(PSDB/MG)

EMENDA ADITIVA Nº 621, DE 2017.

(Do Sr. Deputado Paulo Abi-Ackel)

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo:

Art. ... O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar acrescido do art. 791-B e o art. 791 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 791. A parte será representada por advogado legalmente habilitado, salvo quando tiver habilitação legal para postular em causa própria. (NR)

§ 1º – Os honorários são devidos também nas ações em face da Fazenda Pública e quando a parte estiver assistida ou substituída pelo Sindicato de sua categoria.

§ 2º – Ao fixar os honorários o juiz observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar da prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo profissional e o tempo exigido para seu serviço.

§ 3º Se cada litigante for em parte vencedor e vencido, serão recíproca e proporcionalmente distribuídos e compensados entre eles os honorários e as despesas.

§ 4º A parte que declarar não possuir condições de demandar sem prejuízo do próprio sustento ou de sua família não sofrerá condenação em honorários sucumbenciais, desde que tenha sido deferida a justiça gratuita e desde que, ao final da reclamação, não lhe resulte crédito capaz de suportar a despesa.

§ 5º São devidos honorários advocatícios na reconvenção.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A ausência histórica de um sistema de sucumbência no processo do trabalho¹⁶ estabeleceu um mecanismo de incentivos que resulta na mobilização improdutiva de recursos e na perda de eficiência da Justiça do Trabalho para atuar nas ações realmente necessárias.

A entrega da tutela jurisdicional consiste em dever do Estado, do qual decorre o direito de ação. Todavia, trata-se de dever a ser equilibrado contra o impulso da demanda temerária.

16 O Tribunal Superior do Trabalho possui jurisprudência pacífica (Súmula 219), segundo a qual, via de regra, não são admissíveis os honorários de sucumbência na Justiça do Trabalho, pois ainda vigora o chamado “jus postulandi”, ou seja, o direito da parte de defender os seus interesses, sem a necessidade de assistência de advogado.

Pretende-se com a alteração sugerida inibir a propositura de demandas baseadas em direitos ou fatos inexistentes. Da redução do abuso do direito de litigar adviria a garantia de maior celeridade nos casos em que efetivamente a intervenção do Judiciário se faz necessária, além da imediata redução de custos vinculados à Justiça do Trabalho.

Além disso, o estabelecimento do sistema de sucumbência coaduna-se com o princípio da boa-fé processual e tira o processo do trabalho da sua ultrapassada posição administrativista, para aproximá-lo dos demais ramos processuais, onde vigora a teoria clássica da causalidade - segundo a qual quem é sucumbente deu causa ao processo indevidamente e deve arcar com os custos de tal conduta.

Sala da Comissão, em de março de 2017

Paulo Abi-Ackel
(PSDB/MG)

EMENDA ADITIVA Nº 622, DE 2017.

(Do Sr. Deputado Paulo Abi-Ackel)

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo:

Art. ... O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar acrescido do seguinte Título II-A – Do Dano Extrapatrimonial:

“TÍTULO II-A – DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

Art.223-A À reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho aplicam-se exclusivamente os dispositivos seguintes.

Art. 223-B Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, ainda que não atinja o seu conceito na coletividade.

Art. 223-C São bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física: o nome, a honra, a fama, a imagem, a intimidade, a

credibilidade, a respeitabilidade, a liberdade de ação, a auto-estima, a saúde, o lazer e a integridade física.

Art. 223-D São bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica: a imagem, a marca, o símbolo, o prestígio, o nome e o sigilo da correspondência.

Art. 223-E São considerados responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F A indenização por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos de indenização, o juiz, ao exarar a sentença, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das indenizações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Art. 223-G Ao apreciar o pedido, o juiz considerará a natureza do bem jurídico tutelado, os reflexos pessoais e sociais da ação ou omissão, a possibilidade de superação física ou psicológica, assim como a extensão e duração dos efeitos da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juiz fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros:

I – ofensa de natureza leve, até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais);

II – ofensa de natureza média, de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais);

III – ofensa de natureza grave, de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) a R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

§ 2º Na fixação do valor da indenização, o juiz levará em conta, ainda, a situação social e econômica das partes envolvidas, as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral, a intensidade do sofrimento ou humilhação, o grau de dolo ou culpa, a existência de retratação espontânea, o esforço efetivo para minimizar a ofensa ou lesão e o perdão, tácito ou expresso.

§ 3º A capacidade financeira do causador do dano, por si só, não autoriza a fixação da indenização em valor que propicie o enriquecimento sem causa, ou desproporcional, da vítima ou de terceiro interessado.

estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a 4 (quatro) anos ou, sucessivamente, 2 (dois) anos no cargo ou função, se forem admitidos em tempo inferior a 4 (quatro) anos.

§ 2º - a equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 3º - os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, através de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O instituto da equiparação salarial, nos dias de hoje, em que se pretende dar maior produtividade ao trabalho e fazer prevalecer a benfazeja meritocracia dentro da empresa, já está superado pelo tempo e seria até mesmo o caso se sua extinção. Bastaria tão-somente a adoção, para casos em que constatada odiosa discriminação por parte do empregador, do Princípios da Isonomia já assegurado na Constituição e na legislação ordinária.

Daí que se impõem as modificações acima propostas no instituto, que também pode ser considerado hoje um grande manancial de reclamações trabalhistas. Com as proposições pretende-se: **(a)** a eliminação de distorções criadas pela jurisprudência ao longo dos anos, premiando-se o empregado mais antigo, mais especializado e mais produtivo; vedando equiparação em situações em que, considerados o porte e a localização do estabelecimento empresarial, são artificialmente construídas e geram mais injustiça do que isonomia (por exemplo, gerentes bancários de grandes e pequenas agências); **(b)** a vedação da denominada equiparação salarial em cadeia, em situações em que os empregados nunca trabalharam juntos ou nunca foram contemporâneos no cargo ou na função (a situação é, d.v., absurda, e, em casos concretos levam, por exemplo, um bancário com funções administrativas a obter equiparação com um gerente geral de agência); e, finalmente, **(c)** a vedação da equiparação em casos que a empresa já adote quadro de pessoal organizado em carreira ou plano de cargos e salários, onde a ascensão profissional e salarial se dá pelo mérito.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Paulo Abi-Ackel

(PSDB/MG)

EMENDA ADITIVA Nº 625, DE 2017.

(Do Sr. Deputado Paulo Abi-Ackel)

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo:

Art. ... O art. 11, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar acrescido dos seguintes incisos III e IV:

“Art. 11 -

III – Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

IV - Somente a ação trabalhista, individual ou coletiva, com citação válida, ainda quando ordenada por juiz incompetente, e mesmo que venha a ser arquivada, interromperá a prescrição, mas apenas em relação aos pedidos idênticos.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O abandono, pela jurisprudência trabalhista, dos precedentes e da ideia original que levou à redação da súmula 294 do TST, tem causado grande instabilidade nas relações jurídico-trabalhistas e, em consequência, o ajuizamento de grande número de ações. O que se pretendeu com a súmula é muito claro: a permissão, ao empregador, de promover alterações em cláusulas contratuais de pouca relevância ou em normas internas da empresa que criem ou instituem direitos não previstos em lei, como é o caso das normas dos planos de cargos e salário. Também está evidente na redação da súmula que não se pode promover alterações contratuais ou exclusão de direitos legalmente garantidos. Daí a necessidade da sua transformação em norma legal. Por fim, é também fundamental que se inscreva na CLT o modo de promover a interrupção da prescrição trabalhista na mesma linha de tratamento que mereceu a matéria no CPC, também com o objetivo de dar estabilidade às relações jurídicas e alcançar a paz social.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado Paulo Abi-Ackel

(PSDB/MG)

EMENDA ADITIVA Nº 626, DE 2017.

(Do Sr. Deputado Paulo Abi-Ackel)

Acrescente-se, onde couber, o seguinte artigo:

Art. ... O art. 8º, do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§1º - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

§2º - As Súmulas editadas pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho, na forma do artigo 896 da CLT, não poderão restringir direitos legalmente previstos e nem criar obrigações que não estejam previstas em lei, em nome dos princípios da estabilidade e da segurança das relações jurídicas.

§3º - No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente 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.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 8º da CLT, ainda na redação original, é um dos mais importantes do sistema jurídico de regulação das relações de trabalho, embora de escassa aplicação, quando não de aplicação equivocada ou distorcida, principalmente da parte final de seu *caput*, sendo habitual que o mandamento de "que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça

sobre o interesse público" seja ignorado pelas autoridades administrativas e pela Justiça do Trabalho, ao aplicarem e integrarem o Direito do Trabalho.

O que se pretende com a redação proposta é, em primeiro lugar, impedir que a Justiça do Trabalho crie direito, legislando de forma a usurpar poder do legislativo, através da edição de súmulas, geradoras, por excelência, do gigantesco número de reclamações trabalhistas, pois é comum que o empregador cumpra toda a legislação e pague todas as verbas trabalhistas e ainda assim, ao término do contrato, seja demandado com uma pletória de pedidos fundados apenas em jurisprudência e súmulas dos tribunais.

Quanto à transferência tópica do parágrafo primeiro do art. 611-A, para o artigo 8º, é medida necessária exatamente para inscrever a norma dentro do rol de princípios fundamentais de aplicação interpretação e integração da legislação trabalhista.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado Paulo Abi-Ackel

(PSDB/MG)

EMENDA ADITIVA Nº 627, 2017.

(Do Sr. Deputado Paulo Abi-Ackel)

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo:

Art. ... O §4º, do art. 71 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, 791 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 71.
.....

[...]

§4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período de tempo suprimido com um

acrécimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O que garante ao trabalhador o direito de receber horas ordinárias e, obviamente, extraordinárias é o artigo 4º da CLT - "Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada."

Ou seja, a premissa é que o trabalhador esteja **aguardando ou executando** ordens.

Contudo, o TST, ao editar a súmula 437, desprezou solene, esta regra básica.

"SUM. 437- INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-I) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I -

Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, **implica o pagamento total do período correspondente**, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. II -

É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inofensivo à negociação coletiva. Súmulas A-140 SÚMULAS III -

Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais. IV -

Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT."

Para reparar o evidente equívoco e restaurar o conceito clássico de direito - dar a cada um aquilo que lhe é devido - propõe-se seja modificada a redação do § 4º, do art. 71.

Há um dado da realidade que demonstra a irracionalidade da sumula, que é um tratamento desigual e discriminatório entre trabalhadores. Exemplo: tanto o faz o trabalhador usufruir de 55 minutos de intervalo, quanto 10, ambos receberão os mesmos valores de indenização, ou seja, 1 hora extra, quando o justo seria um receber 5 e o outro 50.

Acrescente-se, finalmente, o passivo lançado no custo das empresas brasileiras, eis que a realidade demonstra que depois do advento da súmula, todas as reclamações trabalhistas passaram inserir tal pedido.

Sala da Comissão, em _____ de março de 2017.

Paulo Abi-Ackel

(PSDB/MG)

EMENDA Nº 628, DE 2017

Acrescente-se o seguinte inciso XIV ao art. 611-A do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016:

“Art.611-A

.....

.....

....

XIV – Jornada diária de trabalho de 8 (oito), admitindo-se a sua prorrogação por até 4 (quatro) horas extraordinária, nos períodos de safras agrícolas, limitado a um período não superior a 150 (cento e cinquenta) dias por ano.

.....

.....

”(NR)

JUSTIFICAÇÃO

Com alta representatividade no PIB, o agronegócio brasileiro consolida sua importância na geração de emprego e renda. O setor é responsável por 48% das exportações e 37% das vagas de empregos geradas no país. Apesar da crise, segundo dados do setor, em 2016 houve crescimento de 3%.

O setor agropecuário possui especificidades que devem ser levadas em consideração no que tange aos acordos coletivos previsto no projeto de lei enviado ao Congresso Nacional pelo Poder Executivo. Nesse sentido, destacamos o período de safras que ampliam o número de empregos no campo, porém, possui particularidades que devem ser seguidas para garantir a qualidade dos produtos que serão colhidos, transportados e tratados.

A possibilidade de prorrogação de jornada no período de safra agrícola é vital para o setor, uma vez que as atividades agrárias dependem de variações estacionais e, os contratos de safra possuem natureza transitória.

A falta de uma regulamentação da prorrogação da jornada de trabalho, no período de safra, tem sujeitado o setor a rigorosas e por vezes equivocadas fiscalizações, que geram inúmeros prejuízos ao setor. Assim, ao incluir o inciso XIV no artigo 611-A se pretende beneficiar o setor agrário, com a possibilidade de realizar as negociações coletivas e, tais normativos terem força de lei.

Cabe ressaltar, que as Convenções 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ratificadas pelo Brasil, dispõem sobre o necessário prestígio às negociações coletivas como forma de compor os interesses dos trabalhadores e de empregadores em relação ao trabalho.

Em nenhum momento, pretende-se flexibilizar, precarizar, reduzir direitos ou postos de trabalho. O objetivo, além de prestigiar as negociações coletivas, é a criação de mais empregos e oportunidades no setor agrícola.

Sala da Comissão, em 21 de março de 2017.

Deputado ALCEU MOREIRA

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI n.6.787/2016 – 629/17

Acrescenta-se o artigo 791-A da CLT, parágrafos e incisos, renumerando-se os demais, com a seguinte redação:

Art.791 - A. A sentença condenará o vencido a pagar honorários ao advogado do vencedor.

§ 1º São devidos honorários advocatícios na reconvenção, no cumprimento de sentença, provisório ou definitivo, na execução, resistida ou não, e nos recursos interpostos, cumulativamente.

§ 2º Os honorários serão fixados entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa, atendidos:

- I - o grau de zelo do profissional;
- II - o lugar de prestação do serviço;
- III - a natureza e a importância da causa;
- IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Nas causas em que a Fazenda Pública for parte, a fixação dos honorários observará os critérios estabelecidos nos incisos I a IV do § 2º e os seguintes percentuais:

- I - mínimo de dez e máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação ou do proveito econômico obtido até 200 (duzentos) salários-mínimos;
- II - mínimo de oito e máximo de dez por cento sobre o valor da condenação ou do proveito econômico obtido acima de 200 (duzentos) salários-mínimos até 2.000 (dois mil) salários-mínimos;
- III - mínimo de cinco e máximo de oito por cento sobre o valor da condenação ou do proveito econômico obtido acima de 2.000 (dois mil) salários-mínimos até 20.000 (vinte mil) salários-mínimos;

IV - mínimo de três e máximo de cinco por cento sobre o valor da condenação ou do proveito econômico obtido acima de 20.000 (vinte mil) salários-mínimos até 100.000 (cem mil) salários-mínimos;

V - mínimo de um e máximo de três por cento sobre o valor da condenação ou do proveito econômico obtido acima de 100.000 (cem mil) salários-mínimos.

§ 4º Em qualquer das hipóteses do § 3º:

VI - os percentuais previstos nos incisos I a V devem ser aplicados desde logo, quando for líquida a sentença;

VII - não sendo líquida a sentença, a definição do percentual, nos termos previstos nos incisos I a V, somente ocorrerá quando liquidado o julgado;

VIII - não havendo condenação principal ou não sendo possível mensurar o proveito econômico obtido, a condenação em honorários dar-se-á sobre o valor atualizado da causa;

IX - será considerado o salário-mínimo vigente quando prolatada sentença líquida ou o que estiver em vigor na data da decisão de liquidação.

§ 5º Quando, conforme o caso, a condenação contra a Fazenda Pública ou o benefício econômico obtido pelo vencedor ou o valor da causa for superior ao valor previsto no inciso I do § 3º, a fixação do percentual de honorários deve observar a faixa inicial e, naquilo que a exceder, a faixa subsequente, e assim sucessivamente.

§ 6º Os limites e critérios previstos nos §§ 2º e 3º aplicam-se independentemente de qual seja o conteúdo da decisão, inclusive aos casos de improcedência ou de sentença sem resolução de mérito.

§ 7º Não serão devidos honorários no cumprimento de sentença contra a Fazenda Pública que enseje expedição de precatório, desde que não tenha sido impugnada.

§ 8º Nas causas em que for inestimável ou irrisório o proveito econômico ou, ainda, quando o valor da causa for muito baixo, o juiz fixará o valor dos honorários por apreciação equitativa, observando o disposto nos incisos do § 2º.

§ 9º Na ação de indenização por ato ilícito contra pessoa, o percentual de honorários incidirá sobre a soma das prestações vencidas acrescida de 12 (doze) prestações vincendas.

§ 10. Nos casos de perda do objeto, os honorários serão devidos por quem deu causa ao processo.

§ 11. O tribunal, ao julgar recurso, majorará os honorários fixados anteriormente levando em conta o trabalho adicional realizado em grau recursal, observando, conforme o caso, o disposto nos §§ 2º a 6º, sendo vedado ao tribunal, no cômputo geral da fixação de honorários devidos ao advogado do vencedor, ultrapassar os respectivos limites estabelecidos nos §§ 2º e 3º para a fase de conhecimento.

§ 12. Os honorários referidos no § 11 são cumuláveis com multas e outras sanções processuais, inclusive as previstas no art. 77.

§ 13. As verbas de sucumbência arbitradas em embargos à execução rejeitados ou julgados improcedentes e em fase de cumprimento de sentença serão acrescidas no valor do débito principal, para todos os efeitos legais.

§ 14. Os honorários constituem direito do advogado e têm natureza alimentar, com os mesmos privilégios dos créditos oriundos da legislação do trabalho, sendo vedada a compensação em caso de sucumbência parcial.

§ 15. O advogado pode requerer que o pagamento dos honorários que lhe caibam seja efetuado em favor da sociedade de advogados que integra na qualidade de sócio, aplicando-se à hipótese o disposto no § 14.

§ 16. Quando os honorários forem fixados em quantia certa, os juros moratórios incidirão a partir da data do trânsito em julgado da decisão.

§ 17. Os honorários serão devidos quando o advogado atuar em causa própria.

§ 18. Caso a decisão transitada em julgado seja omissa quanto ao direito aos honorários ou ao seu valor, é cabível ação autônoma para sua definição e cobrança.

§ 19. Os advogados públicos perceberão honorários de sucumbência, nos termos da lei.

Art. 791-B. Se cada litigante for, em parte, vencedor e vencido, serão proporcionalmente distribuídas entre eles as despesas.

Parágrafo único. Se um litigante sucumbir em parte mínima do pedido, o outro responderá, por inteiro, pelas despesas e pelos honorários.

Art. 791-C. Concorrendo diversos autores ou diversos réus, os vencidos respondem proporcionalmente pelas despesas e pelos honorários.

§ 1º A sentença deverá distribuir entre os litisconsortes, de forma expressa, a responsabilidade proporcional pelo pagamento das verbas previstas no caput.

§ 2º Se a distribuição de que trata o § 1º não for feita, os vencidos responderão solidariamente pelas despesas e pelos honorários.

.....

Art. 11 - O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve:

I - em cinco anos, para os trabalhadores rurais e urbanos, **até o limite de 90 (NOVENTA DIAS)** após a extinção do contrato de trabalho; (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A princípio, importante destacar que é plenamente possível o arbitramento de honorários sucumbenciais na esfera da justiça trabalhista, especialmente quando analisada a questão a luz do texto constitucional vigente.

Os honorários de sucumbência, nada mais é que, senão a remuneração por serviços prestados em cargo facultativo, de qualificação honrosa, tais como o de médico, de advogado etc. A história dos honorários tem origem no Direito Romano, quando no governo do Imperador romano Cláudio (41 d.C. a 54 d.C.) foi estabelecido que os advogados tivessem direito a honorários dentro de certos limites (no máximo 10.000 sestércios) por ação onde o mesmo atuasse. Também ficou estabelecida a obrigatoriedade do advogado se inscrever (matrícula) na corporação (por sinal, também criada no governo do referido Imperador), cujo nome era Colégio ou Corporação Advocatícia. Observe-se que o valor máximo não era calculado a partir de dados percentuais (como é o caso do Brasil - 20% sobre o valor da causa), e sim através de um teto ordinário máximo.

Existe previsão no artigo 85 do Novo Código de Processo Civil, bem como no artigo 133 da Constituição Federal, que prevê: "**O advogado é indispensável à administração da justiça (...)**", cuja redação foi repetida no art. 2º da Lei 8.906/94 – Estatuto da Advocacia. Algo semelhante existe na Lei n. 5.584/70, especialmente em seus artigos 14 e seguintes no sentido de que são devidos os honorários advocatícios quando a parte estiver assistida pelo Sindicato representante de sua categoria profissional e não perceber além do dobro do salário mínimo, ou quando

receber além não puderem vir a Juízo sem detrimento de sua manutenção pessoal e familiar.

Entende-se que é necessária a regulamentação do referido tema dentro deste Projeto de Lei, uma vez que, apesar de haver legislação expressa constante no Novo Código de Processo Civil, o Judiciário não acolhe o posicionamento, acabando por favorecer as “aventuras jurídicas” que abarrotam os tribunais estaduais.

Ademais, destaca-se que o referido dispositivo deve ser aplicado nas lides trabalhista, vez que na grande maioria dos casos, os processos contêm muitos pedidos, os quais, em vários casos, são acolhidos em parte, significando dizer que tanto o autor quanto o réu serão parcialmente sucumbentes, devendo cada qual arcar em parte da demanda na qual sagrou-se perdedor.

Nestas hipóteses, deverá o juiz fixar os honorários advocatícios de forma proporcional, repartindo-os de forma igualitária ao êxito individual na demanda, proporcional ao ônus da sucumbência.

Ocorre que, com o advento da Emenda Constitucional n. 45/2004, houve a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, de modo que hoje ela decide não somente as causas relacionadas à relação de emprego, mais também as lides relacionadas à relação de trabalho, conforme preconiza o inciso I do artigo 114 da Constituição Federal.

Os honorários são devidos em razão do trabalho intelectual do advogado.

A luz do exposto, entende-se ser necessária a regulamentação da questão do cabimento dos honorários advocatícios, como garantia aos princípios constitucionais do acesso à justiça, ampla defesa e contraditório, em razão do trabalho intelectual desenvolvido para defesa dos interesses da parte, no intuito de assegurar à Parte o amplo acesso à defesa de seus direitos, através de um técnico habilitado, que é sem dúvida o advogado.

Outrossim, no que tange a redução do prazo prescricional para ingresso de reclamação trabalhista, tanto para empregados rurais, quanto urbanos, passando de 2 (dois) anos, para 90 (noventa) dias, após o termino da relação empregatícia, conforme sugerido, entendemos que o tema merece igual destaque e atenção, uma vez que o período hoje aplicado em Lei, não resguarda qualquer tipo de direitos às partes, mas sim, e apenas, proporciona a fomentação da “indústria” da advocacia capciosa, abarrotando os tribunais e desperdiçando verbas públicas.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 21 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

EMENDA Nº 630/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

“Art. 500-A – Decai em dois anos o direito de reintegração do trabalhador detentor de estabilidade ou de garantia de emprego, a contar da despedida, quando o aviso prévio for trabalhado, ou da comunicação do aviso prévio, quando indenizado.

§ 1º - Verificando o Juiz que, ao despedir o empregado, o empregador tinha ciência de estabilidade ou da existência de garantia de emprego, é cabível, a requerimento do trabalhador, a conversão dos salários e vantagens do período correspondente em indenização por perdas e danos.
§ 2º - Se o empregador desconhecer a existência de garantia de emprego ou de estabilidade, cabe ao empregado comunicar-lhe em tempo razoável, sob pena de o Juiz, reconhecendo o abuso de direito, limitar a reintegração ou a indenização substitutiva ao período remanescente ou, ainda, indeferir o pedido, quando o ajuizamento tardio da ação inviabilizar a reintegração. ”

JUSTIFICAÇÃO

Regula o prazo decadencial para pedido de reintegração, utilizando-se como parâmetro o prazo geral do art. 179, do Código Civil. O § 1º regula a hipótese de abuso de direito do empregador e autorização a sua responsabilização civil (arts. 186 e 927, do Código Civil). O § 2º, por sua vez, disciplina as hipóteses de abuso de direito do empregado que, valendo-se do desconhecimento da garantia de emprego ou estabilidade pelo empregador, ajuíza a ação tardiamente pleiteando apenas indenização, obstando que ele cumpra espontaneamente a lei, devolvendo-lhe o emprego.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado JOSÉ CARLOS ALELUIA

EMENDA Nº 631/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

"Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito. (Vide Decreto-Lei nº 926, de 1969)

Parágrafo único. A falta de prova ou inexistindo cláusula expressa e tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal, não sendo cabíveis, salvo expressa previsão legal, contratual ou normativa em sentido contrário, diferenças salariais por acúmulo de tarefas ou de funções.

JUSTIFICAÇÃO

Há centenas de milhares de ações sobre o assunto. O acréscimo acima positiva o entendimento predominante sobre a matéria e diminui a quantidade de ações, desafogando a Justiça do Trabalho.

Sobre o tema, interessantes são as observações do ilustre Ministro do TST MAURÍCIO GODINHO DELGADO na sua obra “Curso de Direito do Trabalho” Ed.Ltr, que assim dispõe sobre a diferenciação entre funções e tarefas:

“Função é o conjunto sistemático de atividades, atribuições e poderes laborativos, integrados entre si, formando um todo unitário no contexto da divisão do trabalho estruturada no estabelecimento ou na empresa. (...) Já a tarefa, consiste em uma atividade laborativa específica, estrita e delimitada, existente na divisão do trabalho estruturada no estabelecimento ou na empresa. É uma atribuição ou ato singular no contexto da prestação laboral.

A reunião coordenada e integrada de um conjunto de tarefas dá origem a uma função (...) é possível, teoricamente, que uma função englobe, é claro, uma única tarefa. Tal situação é pouco comum, entretanto. Em geral, a função engloba um conjunto de tarefas, isto é, de atribuições, poderes e atos materiais concretos. Por outro lado, uma mesma tarefa pode comparecer à composição de mais de uma função, sem que com isso venha necessariamente a comprometer a identidade própria e distintiva de cada uma das funções comparadas”(p. 1012/1013).

Trazendo as lições do Ilustre Ministro à aplicação, observa-se que o simples exercício de algumas tarefas que também compõem outra modalidade de função não implica, automaticamente, a ocorrência de uma efetiva alteração funcional do contrato de trabalho. A função, quando não haja descrição específica em lei, no contrato ou em norma coletiva, será composta por todas as tarefas assinadas ao empregado pelo seu empregador.

Principalmente, quando constata-se que o empregado já se submetia a todas as funções alegadas desde o início da prestação de serviço. Presume-se, pois, que o salário ajustado entre as partes, quando da contratação, se destinava a remunerar a execução destes serviços.

Note-se que o empregado também tem o dever de colaboração, que compõe o contrato de trabalho. Aliás, como decorrência deste dever de colaboração tem-se o entendimento consolidado na súmula 159 do TST, para quem a substituição eventual não garante o mesmo patamar salarial. Assim é que, igualmente, não garante o “plus” salarial pretendido na peça de ataque o conjunto de tarefas que compõem a sua função.

Demais disso, para ser reconhecido o acúmulo ou desvio de função, necessário se faz que o operário exerça todas as tarefas inerentes à função que alega acumular, inclusive, que tais atividades devem ser em quantidade, complexidade e responsabilidade superiores às daquelas da função para a qual foi contratado, de forma a configurar um maior esforço. Igualmente, por se tratar de fato constitutivo do direito do autor, cabe a este a prova de que desempenhava todas as tarefas inerentes a duas funções discrepantes.

É interessante registrar que a remuneração do empregado se dá pela unidade de tempo trabalhada. Remunera-se, o “estar à disposição” do empregado ao empregador.

A decorrência dessa lógica básica de pagamento de salário por unidade de tempo,- e não de tarefa-, é que o empregado que realiza mais de uma função na mesma jornada, não as realiza ao mesmo tempo, ou seja, ao realizar uma, deixa de realizar a outra.

Se o trabalho é feito, presume-se que está de acordo com o ajustado com entre as partes.

Os limites da previsão legal para situações em que se discutem funções no curso do contrato é a aplicação do instituto da equiparação salarial, encartado no art.461 da CLT.

Inclusive, o ordenamento jurídico brasileiro através da Lei 8630/93 abraçou o princípio do multifuncionalidade, presente na Recomendação 145 da OIT, em que se espera do trabalhador é que ele possa exercer o maior número de atividades/tarefas possíveis.

Este entendimento compõe, inclusive, norma principiológica do direito do trabalho, sendo denominado pelo ilustre doutrinador Américo Plá Rodrigues de princípio do rendimento.

Américo Plá Rodrigues faz referência a esse princípio como sendo aquele em que as partes têm a obrigação de “realizar o máximo esforço para aumentar, incrementar e impulsionar a produção” da empresa. Consiste na obrigação que o empregado tem de executar seu serviço, esforçando-se para direcionar a sua energia ao crescimento da empresa, sempre com diligência, lealdade e boa-fé. Nas palavras do autor o princípio gera *“uma obrigação do trabalhador de aplicar suas energias normais no cumprimento das tarefas*

*ordenadas, ou seja, determina um nível mínimo de rendimento abaixo do qual se estaria violando o contrato”.*¹⁸

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado JOSÉ CARLOS ALELUIA

EMENDA Nº 632/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

Art. 818 - O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão prevista no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.”

18

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 4ª edição. Niterói: Ímpetus, 2010. P. 235,236

JUSTIFICAÇÃO

A regra de ônus de prova presente na CLT se mostra ultrapassada diante dos princípios de prova, sobretudo se considerada a aquisição processual da prova e a aptidão para a prova. Trata-se de importação de parte do art. 373 do CPC de 2015, cuja aceitação, no processo do trabalho, já foi afirmada pelo TST na instrução normativa 39/16. O dispositivo reforça o tratamento igualitário das partes e a sua capacidade de produção da prova no processo.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado JOSE CARLOS ALELUIA

EMENDA Nº 633/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

Art. 844 - O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

§ 1º - Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

§ 2º - Somente quando o reclamante comprovar que a ausência decorre de força maior, no prazo de 8 dias, a parte poderá ser isentada, pelo Juiz, do pagamento das custas calculadas na forma do art. 789, ainda que beneficiário da gratuidade de justiça.

§ 3º – O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda.

§ 4º - A revelia não produz o efeito mencionado no [caput](#) se:

I - havendo pluralidade de réus, algum deles contestar a ação;

II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis;

III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;

IV - as alegações de fato formuladas pelo autor forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.

§ 5º – Ainda que revel, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e documentos eventualmente apresentados.”

JUSTIFICAÇÃO

A modificação concernente ao arquivamento visa trazer para o processo do trabalho a responsabilidade do litigante. O arquivamento, nos termos atuais, torna o processo do trabalho o único instrumento processual sem qualquer responsabilidade para o litigante, que ingressa com a demanda e simplesmente não comparece para a prática do próximo ato processual. Há um custo para a parte contrária, há um custo público, e essa responsabilidade precisa ser transferida para aquele que pretende ingressar com a demanda judicial, evitando-se o descaso e a propositura de aventuras jurídicas.

A revelia possui diversos efeitos e a confissão é apenas um deles. Todavia, trata-se de confissão ficta, o que, decerto, não afasta a possibilidade do juiz, ciente da realidade, afastar a aludida confissão, sobretudo quando se mostrar distante dos fatos comumente presenciados. Acresce-se, ainda, que ao revel, ainda que confesso, é permitido o ingresso no processo a qualquer tempo (art. 346, parágrafo único, do CPC), de forma que pode produzir provas. Nessa esteira, estando presente o advogado na audiência, não há justificativa para que não seja aceita a defesa do revel, no que se refere à matéria de direito e de ordem pública – haja vista a confissão incidir unicamente sobre a matéria de fato. Na mesma ordem de ideias, a documentação apresentada nos autos deve ser utilizada para compor o julgamento do juízo.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado JOSE CARLOS ALELUIA

EMENDA Nº 634/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

“Art. 647 - Cada Vara do Trabalho terá um cargo de Juiz do Trabalho e um cargo de Juiz do Trabalho Substituto, cabendo ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho e, supletivamente, ao Tribunal Regional do Trabalho disciplinar a divisão de trabalho de forma equânime entre eles, inclusive, as substituições em caso de vacância do cargo, afastamentos, licenças ou férias.

Parágrafo único: ~~—Haverá um suplente para cada vogal.~~ Todo Juiz do Trabalho, Titular ou Substituto, terá direito a pelo menos um assistente por ele indicado, dentre os servidores efetivos do seu Tribunal, podendo os Tribunais Regionais do Trabalho ou o Conselho Superior da Justiça do Trabalho aumentar esse número, conforme a demanda judicial e a complexidade das causas. ”

JUSTIFICAÇÃO

Uniformiza, parcialmente, a estrutura da Justiça do Trabalho à da Justiça Federal, conforme parágrafo único do art. 1º, da Lei nº 8.235, de 19 de setembro de 1991, sem implicar aumento do número de servidores.

A previsão expressa de assistente uniformiza os procedimentos em diversos Tribunais e permite que os processos sejam melhores analisados pelos Juízes do Trabalho Titulares e Substitutos.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado JOSÉ CARLOS ALELUIA

EMENDA Nº 635/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

~~"Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acôrdo. O acordo coletivo sempre prevalecerá sobre a convenção coletiva de trabalho."~~

JUSTIFICAÇÃO

O critério atual é impreciso e gera dúvidas. A verificação de qual norma é mais vantajosa – o acordo ou a convenção coletivos – acaba caindo no casuísmo e gera insegurança jurídica. Além disso, é natural que prevaleça o acordo coletivo, por se tratar de negociação coletiva adequada à realidade de determinada empresa e de seus empregados, CONSIDERANDO A REALIDADE ESPECÍFICA DAQUELE EMPREGADOR e suas necessidades.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado JOSÉ CARLOS ALELUIA

EMENDA Nº 636/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

“Art. 456-A. Quando de uso obrigatório, as roupas e os uniformes utilizados pelo empregado em serviço constituem ferramentas de trabalho, devendo ser fornecidos gratuitamente pelo empregador, ainda que seja facultado o seu uso fora do horário ou do ambiente de trabalho.

§ 1º 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, bem assim, de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

§2º a higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferenciados em relação às vestimentas de uso comum.”

JUSTIFICATIVA

Regula o fornecimento de uniforme de trabalho, bem assim, a utilização de logomarcas parceiras. Além disso, tem sido crescente o ajuizamento de ações trabalhistas, buscando o pagamento de indenização pela lavagem de uniforme.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado José Carlos Aleluia

EMENDA Nº 637/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

“ Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: (Redação dada pela Lei nº 12.740, de 2012)

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

III – radiações ionizantes provenientes de fonte radioativa.

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta

§ 5º Isótopos radioativos, quando utilizados em hospitais ou clínicas, para exames de saúde, não são considerados fonte radioativa para os efeitos da lei.”

JUSTIFICAÇÃO

A Portaria 595/15 do Ministério do Trabalho afastou a periculosidade das atividades desenvolvidas em áreas que utilizam equipamentos de Raio X móvel.

Esses equipamentos não possuem fonte radioativa em seu interior, produzindo os Raios X por meio da eletricidade.

As radiações ionizantes são prejudiciais à saúde, mas não oferecem risco de vida imediato. O que é causa de risco é eventual fonte radioativa, que não está presente em aparelhos de raio X móvel.

Diante da nova redação da Portaria, as ações trabalhistas têm buscado caracterizar a periculosidade pela utilização de fármacos radioativos, utilizados para exames médicos. A explicitação no texto legal busca esclarecer que esses isótopos não são considerados perigosos. Desse modo, preserva-se a segurança do trabalhador e não se corre o risco de inviabilizar a atividade de hospitais e clínicas.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado JOSÉ CARLOS ALELUIA

EMENDA Nº 638/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

“ Art. 71. (*omissis*)

§ 4º - Salvo disposição normativa em sentido contrário, quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido integralmente pelo empregador, este ficará obrigado a ~~remunerar~~ indenizar o período ~~correspondente~~ remanescente, até o limite de uma hora, com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

A emenda proposta objetiva valorizar a negociação coletiva. Além disso, uniformiza o tratamento dado aos trabalhadores urbanos e domésticos, eis que a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, que, em seu art. 10, atribui natureza indenizatória à parcela.

O entendimento atual do TST – súmula 437 – confere natureza salarial a uma parcela manifestamente indenizatória.

O art. 457 da CLT, responsável pelo conceito de remuneração, foi de clareza solar em mencionar o seu conteúdo contraprestativo. Sabe-se que o conceito mesmo de salário estava atinente apenas à contraprestação paga pelo empregador. Perdia-se, nesta esteira, o valor que era pago por terceiros, o que foi resolvido pela criação do conceito de remuneração.

Em todo esse histórico, manteve-se, no conceito de ambos, o caráter contraprestativo, que é inerente ao contrato de trabalho. Tanto que, para que haja salário sem prestação de serviços, é necessária a interrupção do contrato.

Pois bem. Na hipótese sob comento, o que se defere é o pagamento de um valor pelo não trabalho não-gozado. Ou seja: paga-se um tempo de descanso que não aconteceu. Além dele, é certo, é possível pagar-se o excesso de jornada, que o é excesso de contraprestação, por isso, logicamente, integrado.

É de se notar que a integração do referido valor à remuneração não gera apenas efeitos na esfera trabalhista. O reconhecimento da natureza remuneratória leva, sobretudo, ao pagamento de tributos e, mais especificamente, aquele constante do art. 195 da CF/88.

Este tributo, por sua vez, é regulamentado pela Lei 8.212/91, que, no conceito de salário-de-contribuição, mais uma vez faz menção à necessidade de serem os valores pagos “destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa” – inteligência do art. 28, I do mesmo diploma legal. No mesmo sentido o próprio art. 195 menciona “salários e rendimentos do trabalho”.

Este é o fato gerador do tributo, e, assim, o que compõe a remuneração, conjuntamente com o conceito do art. 457.

A verba em exame, opostamente, visa remunerar o descanso não usufruído. Ou seja: visa indenizar o trabalhador pelo tempo de “não-trabalho” que deveria ter e não teve, prejudicando assim a sua saúde. A sua saúde, então, é indenizada na forma do art. 71, §4º da CLT.

Dado que não pode a CLT, datada de 1943, suplantar a regra tributária instituída em 1991, a interpretação sobre aquele artigo 457 e sobre a remuneração do art. 71, §4º, ambos da CLT, não pode ser outra, senão de natureza meramente indenizatória.

Por fim, trata de forma proporcional situações distintas, determinando o pagamento do período remanescente. A jurisprudência atual do TST determina o pagamento de uma hora integral com 50%, se o empregado fruir de 5 ou 59 minutos.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado JOSÉ CARLOS ALELUIA

EMENDA Nº 639/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

“ Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Parágrafo único. Salvo disposição normativa em sentido contrário, as horas trabalhadas em aviltamento ao intervalo interjornada serão pagas com acréscimo de, no mínimo, 50%.”

JUSTIFICAÇÃO

Disciplina o pagamento das horas trabalhadas em aviltamento ao intervalo interjornada de onze horas. O entendimento atual do TST (OJ 355 da SDI1) tem gerado *bis in idem*, eis que determina o pagamento novamente das horas contratuais com o acréscimo de 50%.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado JOSÉ CARLOS ALELUIA

EMENDA Nº 640/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

“Art. 59-A – Considera-se trabalho em turnos ininterruptos de revezamento aquele que implica sucessivas modificações, em curto lapso de tempo, entre o labor diurno e noturno, desde que as alterações impliquem o deslocamento da maior parte da jornada do turno diurno para o noturno de trabalho e vice versa.

Parágrafo único. A jornada dos trabalhadores em regime de turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva em sentido contrário, será de seis horas diárias e trinta e seis horas semanais.

Art. 59-B – Mediante acordo individual por escrito ou negociação coletiva, é lícita a adoção de regimes de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso ou de vinte e quatro horas de trabalho por setenta e duas horas de descanso.

Parágrafo único. Os Domingos e feriados laborados no regime estabelecido neste artigo são automaticamente compensados.”

JUSTIFICAÇÃO

Disciplina o regime de turnos ininterruptos de revezamento e de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, atualmente a cargo da jurisprudência. Autoriza a adoção de acordo individual, bem assim, explicita que, no regime de 12X36, os Domingos e feriados laborados encontram-se compensados.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado José Carlos Aleluia

EMENDA Nº 641/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

“Art. 791 - (...)

§ 4º Estando a parte vencedora representada por advogado, terá direito ao pagamento de honorários de sucumbência, na forma do art. 85 do CPC..”

JUSTIFICAÇÃO

A pretensão é de responsabilização das partes no processo, criando o ônus de sucumbência para aquele que não seja exitoso em sua pretensão. O custo com a atuação do advogado deve ser parte da condenação processual, tal qual ocorre com o processo civil.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado JOSÉ CARLOS ALELUIA

EMENDA Nº 642/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

“Art. 790-C. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como autor, réu ou interveniente.

Art. 790-D. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

- I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
- II - alterar a verdade dos fatos;
- III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
- IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
- V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
- VI - provocar incidente manifestamente infundado;
- VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Art. 790-E. De ofício ou a requerimento, o juiz condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a um por cento e inferior a dez por cento do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

§ 1º Quando forem 2 (dois) ou mais os litigantes de má-fé, o juiz condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até 10 (dez) vezes o valor do salário-mínimo.

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juiz ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.”

JUSTIFICAÇÃO

A proposta visa unicamente a importância do instituto da litigância de má-fé, já previsto no Código de Processo Civil. É importante e salutar dar aos litigantes, também no processo do trabalho, a responsabilidade necessária do manejo de uma ação junto ao Poder Judiciário, evitando-se, a todo o custo, a propositura de aventuras jurídicas.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado JOSÉ CARLOS ALELUIA

EMENDA Nº 643/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

"Art. 467. (...)

Parágrafo único – Aquele que demandar por dívida já paga, no todo ou em parte, sem ressalvar as quantias recebidas ou pedir mais do que for devido, ficará obrigado a pagar à parte contrária, 50% do que houver cobrado indevidamente, salvo se houver prescrição. .”

JUSTIFICAÇÃO

O caput do art. 467 prevê uma penalidade processual para o empregador que, diante do requerimento de pagamento de parcelas rescisórias, não apresenta defesa, tornando-as incontroversas. A proposta visa unicamente dar tratamento igualitário às partes no processo, prevendo multa de valor equivalente para aquele que demandar, indevidamente, dívida já paga. A lisura nas demandas, com a propositura de ações que visem ver acolhidas pretensões efetivamente devidas é de fundamental importância para o desfogamento do Poder Judiciário e, ainda, para que sejam evitadas demandas aventureiras, onde se requer todos os direitos, inclusive aqueles que já se encontram satisfeitos.

Essas aventuras jurídicas prejudicam a efetivação dos direitos daqueles que, de fato, necessitam da tutela jurisdicional para a sua satisfação.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado JOSÉ CARLOS ALELUIA

EMENDA Nº 644/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

“Art. 799 - Nas causas da jurisdição da Justiça do Trabalho, somente podem ser opostas, com suspensão do feito, as arguições de suspeição e impedimento ou incompetência relativa.

§ 1º – Havendo alegação de incompetência relativa ou absoluta, a contestação protocolada eletronicamente sinalizará a existência da referida preliminar, fazendo-se os autos conclusos para o juiz da causa

§ 2º - Apresentada a alegação de incompetência, abrir-se-á vista dos autos ao exceto, por 24 (vinte e quatro) horas improrrogáveis.

§ 3º Havendo necessidade de instrução oral, o juiz designará audiência, ficando facultada a oitiva do excipiente, por carta precatória, no juízo que declinar como competente.

§ 4º Reconhecida a competência do foro indicado pelo reclamado, o juízo para o qual for distribuída a carta precatória, se houver, será considerado preventivo.

§ 5º Alegada a incompetência nos termos do caput, será suspensa a realização da audiência de conciliação ou de mediação, se tiver sido designada.

§ 6º - As demais exceções serão alegadas como matéria de defesa. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.737, de 19.1.1946\)](#)

§ 7º - Das decisões sobre arguições de suspeição, impedimento e incompetência, salvo, quanto a estas, se terminativas do feito, não caberá recurso, podendo, no entanto, as partes alegá-las novamente no recurso que couber da decisão final.

Art. 800 - Definida a competência, o juízo competente designará nova data para a audiência de conciliação ou de mediação..”

JUSTIFICAÇÃO

A nossa proposta objetiva adequar o procedimento de arguição de incompetência relativa que, nos moldes atuais, demanda a presença do réu em audiência para, após responder a proposta conciliatória, apresentar a sua irresignação. Isso obriga o reclamado a comparecer a uma audiência, em local diverso daquele fixado pela CLT – art. 651 – exclusivamente para informar ao juiz tratar-se de hipótese de incompetência relativa, requerendo a remessa dos autos para o juízo competente, na forma da lei. Trata-se de custo desnecessário e em total descompasso com a era do processo eletrônico vivenciado pela Justiça do trabalho. Assim, a proposta é de importar o instituto na forma do CPC de 2015, com as alterações de compatibilização de procedimento.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado JOSÉ CARLOS ALELUIA

EMENDA Nº 645/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

“Art. 843 - (...)

§ 1º É facultado ao empregador fazer-se representar pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente.

(...)

§ 3º Não se exige a condição de empregado para o preposto mencionado no § 1º.”

JUSTIFICAÇÃO

No parágrafo primeiro, corrige-se a atecnica de denominar-se de “substituição” aquilo que, em verdade, configura uma “representação processual”. A substituição processual consiste em atuar em nome próprio na defesa de direito alheio. No caso do gerente ou preposto, funcionam como representantes da pessoa jurídica, no cumprimento de um contrato de mandato, cujas declarações obrigarão o proponente. Sendo assim, o empregador faz-se “representar.

Nessa esteira, não há justificativa plausível para que se exija que o preposto seja, necessariamente, empregado da pessoa jurídica, como exigido pela jurisprudência dominante do TST, na súmula 377. O cumprimento do contrato de mandato pode ocorrer por qualquer pessoa, sendo que suas obrigações irão comprometer o contratante. O entendimento se coaduna com o quanto previsto no art. 54, da Lei Complementar 123/06, que já excepcionava dessa exigência as micro e pequenas empresas.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado José Carlos Aleluia

EMENDA Nº 646/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º....."

.....

“Art. 899 - (...)

§ 9º—Estão dispensados do depósito mencionado no § 1º aqueles que não exercem atividade econômica ou sem fins lucrativos, micro e pequenos empresários, devendo comprovar essa condição no prazo alusivo ao recurso. ”

JUSTIFICAÇÃO

O depósito recursal, correspondente ao valor da condenação, limitado atualmente ao valor de R\$ 8.959,63, pode se mostrar, para tais empregadores, como verdadeiro óbice para o exercício do direito de recorrer. O depósito recursal, na condição de requisito de admissibilidade do recurso, deve ser comprovado no prazo do recurso. Ou seja, em oito dias, o empregador que deseja recorrer da sua sentença para o Tribunal Regional do Trabalho deverá desembolsar a quantia relativa à sua condenação ou, sendo superior, o valor concernente ao teto anualmente expedido pelo TST. Dado o valor, é possível que ele se mostre como impedimento ao exercício do direito de recorrer, o que é uma afronta ao devido processo legal, que garante o direito ao duplo grau de jurisdição. Nesse sentido, válidas as palavras do mestre José Joaquim Calmon de Passos (**Direito, poder, justiça e processo**: julgando os que nos julgam. Rio de Janeiro: Revista Forense, 2000. p. 70):

“Dispensar ou restringir qualquer dessas garantias não é simplificar, deformalizar, agilizar o procedimento privilegiando a efetividade da tutela, sim favorecer o arbítrio em benefício do desafoço de juízes e tribunais. Favorece-se o poder, não os cidadãos, dilata-se o espaço dos governantes e restringe-se o dos governados. E isso se me afigura a mais escancarada anti-democracia que se pode imaginar.”

Trata-se de desdobramento do devido processo legal, constitucionalmente garantido, e que não deve admitir qualquer exceção ou empecilho que o limite, para o cidadão ou, como no presente caso, para a pessoa jurídica.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado José Carlos Aleluia

EMENDA Nº 647/17

Dê-se ao artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

“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.

§ 1º Os prazos podem ser prorrogados nas seguintes hipóteses:

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

II - por motivo de força maior, devidamente comprovada.”

§ 2º *Ao juís incumbe* dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito .”

JUSTIFICAÇÃO

Nossa emenda objetiva modificar, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o dispositivo celetista relativo à contagem dos prazos processuais, tornando-o compatível com o art. 219 do CPC e, assim, unificando a contagem do prazo processual em todo o Poder Judiciário.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado José Carlos Aleluia

EMENDA Nº 648/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

Art. 11 – ~~O direito de ação~~ A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores domésticos, rurais e urbanos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

~~I – em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato (revogado);~~

~~II – em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural.(revogado)~~

§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.

§ 2º A regra prevista no *caput* deste artigo aplica-se também às pretensões oriundas ou decorrentes de:

I – responsabilidade civil do empregador;

II – acidente do trabalho, a contar do acidente, quando típico, ou da ciência da lesão, confirmada por médico ou pelo INSS, em caso de doença;

III – alteração e revogação de normas contratuais, empresariais ou de plano de cargos e salários;

IV – atos omissivos do empregador, inclusive, quando deixar de aplicar norma empresarial vigente.

§ 3º - Ainda quando a pretensão versar sobre prestações sucessivas, a prescrição nas hipóteses dos incisos II e III do § 2º será total, salvo quando o direito à parcela esteja também assegurado em lei.

§ 4º - O prazo previsto no *caput* deste artigo aplica-se às pretensões dos empregadores contra seus empregados.

§ 5º - A pretensão decorrente de responsabilidade civil ou trabalhista, por dano pré ou pós-contratual de competência da Justiça do Trabalho, prescreve em dois anos a contar da ciência do ato omissivo ou comissivo do empregador.

JUSTIFICAÇÃO

Nossa emenda objetiva atualizar a **redação do dispositivo, para suprimir a expressão “direito de ação”, substituindo-a por “pretensão”, conforme terminologia adotada pelo Código Civil de 2002. Uniformiza-se a situação de empregadores urbanos, rurais e domésticos.**

Unificam-se os prazos prescricionais no Direito do Trabalho, os quais são regulados pela jurisprudência (Súmulas nº 51 e 294, do TST), tratando especificamente das pretensões decorrentes de responsabilidade civil do empregador e de acidente do trabalho.

Disciplina a prescrição relativa às pretensões dos empregadores contra seus empregados, bem assim, a prescrição relativa a danos pré e pós-contratuais.

Enfim, tem por finalidade conferir maior segurança jurídica a empregadores, com o inequívoco conhecimento do prazo prescricional.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado José Carlos Aleluia

EMENDA Nº 649/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

“ Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Parágrafo único. Salvo disposição normativa em sentido contrário, as horas trabalhadas em aviltamento ao intervalo interjornada serão pagas com acréscimo de, no mínimo, 50%.”

JUSTIFICAÇÃO

Disciplina o pagamento das horas trabalhadas em aviltamento ao intervalo interjornada de onze horas. O entendimento atual do TST (OJ 355 da SDI1) tem gerado *bis in idem*, eis que determina o pagamento novamente das horas contratuais com o acréscimo de 50%.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado José Carlos Aleluia

EMENDA Nº 650/17

Inclua-se no artigo art. 1º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

“ Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: (Redação dada pela Lei nº 12.740, de 2012)

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

III – radiações ionizantes provenientes de fonte radioativa.

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta

§ 5º Isótopos radioativos, quando utilizados em hospitais ou clínicas, para exames de saúde, não são considerados fonte radioativa para os efeitos da lei.”

JUSTIFICAÇÃO

A Portaria 595/15 do Ministério do Trabalho afastou a periculosidade das atividades desenvolvidas em áreas que utilizam equipamentos de Raio X móvel. Esses equipamentos não possuem fonte radioativa em seu interior, produzindo os Raios X por meio da eletricidade.

As radiações ionizantes são prejudiciais à saúde, mas não oferecem risco de vida imediato. O que é causa de risco é eventual fonte radioativa, que não está presente em aparelhos de raio X móvel.

Diante da nova redação da Portaria, as ações trabalhistas tem buscado caracterizar a periculosidade pela utilização de fármacos radioativos, utilizados para exames médicos. A explicitação no texto legal busca esclarecer que esses isótopos não são considerados perigosos. Desse modo, preserve-se a segurança do trabalhador e não se corre o risco de inviabilizar a atividade de hospitais e clínicas.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado José Carlos Aleluia

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/16- REFORMA TRABALHISTA**Nº651, DE 2017.****(Do Sr. Zé Silva)**

**A complexidade das atividades laborais na Era Digital requer a ampliação do prazo
do contrato de experiência**

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

Inclua-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, a alteração ao parágrafo único do art. 445:

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. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

Parágrafo único. § 1º O contrato de experiência não poderá exceder 180 (cento e oitenta) dias.

§ 2º Não será devida a indenização estabelecida no **caput** do artigo 479 deste Decreto-Lei na hipótese de rescisão antecipada do contrato de que trata o parágrafo primeiro deste artigo.” (NR)

JUSTIFICATIVA

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.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Zé Silva
Deputado Federal SD-MG

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/16- REFORMA TRABALHISTA

Nº652, DE 2017.
(Do Sr. Zé Silva)

Hipossuficiência Relativa dos Trabalhadores Qualificados **Normas trabalhistas para o Trabalhador do Conhecimento na Era da** **Economia Digital**

Inclua-se no artigo 1o do Projeto de Lei nº 6.787/16 novo § 2o ao art. 3o do Decreto-Lei nº 5.452, de 1o de maio de 1943, renomeando o parágrafo único para parágrafo primeiro:

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. 3o

.....
§ 1o Parágrafo único

.....
§ 2o Fica afastada presunção de hipossuficiência de empregado que perceba a partir de 10 (dez) salários mínimos ou que detenha diplomação em curso superior, em grau técnico ou certificação que ateste elevado grau de especialização.” (NR)

JUSTIFICATIVA

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.

Hipossuficiência relativa dos trabalhadores qualificados

O profissional de TIC (Tecnologia da Informação e Comunicação) brasileiro percebe **salário médio 51,2% acima da média nacional**, sendo que **43,7% desses funcionários possuem diploma em curso superior e 27,6% concluíram a pós-graduação**. Trata-se de um profissional urbano, concentrado na região sudeste do Brasil, e que atua em empreendimentos intensivos em capital intelectual e estabelecidos em centros que forneçam infraestrutura adequada como conexão à internet, cabos de fibra ótica e banda larga. É segmento da economia que não abriga de forma sistêmica trabalhadores considerados hipossuficientes, na acepção jurídica do termo. São funcionários detentores e posseiros do conhecimento, insumo essencial nesse ambiente inovador.

É neste contexto em que se encontra o trabalhador do conhecimento que passa a desfrutar de autonomia e independência sem precedentes. A capacidade de transpor ideias para a linguagem computacional permitiu a esse profissional criar e gerar valor a ponto de submeter conglomerados empresariais inteiros às inovações da mente superespecializada. A relação que outrora era de

subordinação e dependência passou a ser de colaboração e associativa. A tecnologia tem libertado o ser humano das atividades repetitivas e de exaustão, permitindo-lhe dedicar-se ao labor do saber, da informação e do estudo.

Aqueles funcionários que detêm as características apontadas acima não devem, assim, ser considerados vulneráveis eis que são eles detentores e posseiros do conhecimento, insumo essencial nesse ambiente inovador. O capital intelectual passa, assim, a pertencer também a esses indivíduos os quais são remunerados de forma condizente por meio de salários acima da média de mercado. As noções assentadas na doutrina pátria a respeito do trabalhador hipossuficiente em nada refletem a realidade. Não é razoável que trabalhadores detentores de conhecimento superespecializado e que tenham alta remuneração suportem as consequências de um arranjo negocial planejado e genérico que não faça distinção entre sujeitos juridicamente hipossuficientes e aqueles que não o são.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Zé Silva
Deputado Federal SD-MG

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/16- REFORMA TRABALHISTA

Nº 653, DE 2017.
(Do Sr. Zé Silva)

O Trabalho na Era da Economia Digital reclama por jornadas flexíveis **Normas trabalhistas para o Trabalhador do Conhecimento na Era da** **Economia Digital**

Inclua-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, nova redação ao *caput* do art. 59, e a inclusão dos incisos III e IV do art. 62:

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. 59 – A duração normal do trabalho poderá ser acrescida em até 4 (quatro) horas suplementares, por meio de acordo escrito entre empregador e empregado ou mediante contrato coletivo de trabalho.

.....” (NR)

“Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

III – os empregados que percebam remuneração a partir de 10 (dez) salários mínimos ou que detenham diplomação em curso superior, em grau técnico ou certificação que ateste elevado grau de especialização.

IV – os empregados que exerçam a atividade de forma remota a partir de outro local que não o estabelecimento do empregador.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

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 Trabalhador do Conhecimento reclama por jornadas flexíveis e condizentes com a natureza digital de sua atuação

O trabalhador do conhecimento desfruta de autonomia e independência sem precedentes e atua de forma colaborativa e associativa. O uso intensivo dos meios telemáticos e a natureza das atividades desenvolvidas, orientadas para a consecução de tarefas, viabilizam o desempenho laboral em horários e ambientes diversos daqueles convencionados como ordinários pela legislação atual. A fluidez da criatividade desconhece horário e local e pode se dar em momentos e lugares diferentes. A conclusão da implementação de uma atualização de segurança da informação, por exemplo, pode exigir a

continuidade do trabalho para além das horas suplementares permitidas em lei. Assim, propomos que, atendidas características objetivas como qualificação acadêmica, nível salarial e modalidade de atuação, possa o trabalhador desempenhar suas atividades em horários flexíveis respeitando-se as latitudes estabelecidas pela Constituição Federal.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Zé Silva
Deputado Federal SD-MG

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/16- REFORMA TRABALHISTA

Nº 654, DE 2017.
(Do Sr. Zé Silva)

Segurança Jurídica para a geração de empregos no Brasil
Normas trabalhistas para o Trabalhador do Conhecimento na Era da
Economia Digital

Inclua-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, as alterações dos arts. 477 e 791:

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. 477 – É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

.....
§ 2o O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas sendo vedados e considerados inexistentes ressalvas e lançamentos genéricos.

§ 3o Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz O Sindicato ou a autoridade do Ministério do Trabalho responsável pela assistência do empregado indagará este sobre a existência de eventuais controvérsias acerca de verbas e valores inadimplidos ao longo do contrato de

trabalho rescindido ou de direitos suprimidos, e, havendo valores considerados devidos deverá proceder à mediação em busca de consenso entre as partes.

§ 4o O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro. Logrado o consenso na mediação, o Sindicato ou a autoridade do Ministério do Trabalho responsável pela assistência do empregado lançará a informação no instrumento de rescisão ou no recibo de quitação, indicando, inclusive, o modo de pagamento do montante que deverá ser realizado em até 5 (cinco) dias, quando então será outorgada quitação ampla, geral e irrestrita ao empregador com relação contrato de trabalho rescindido.

§ 5o Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. Em não havendo consenso entre as partes, o Sindicato ou a autoridade do Ministério do Trabalho responsável pela assistência do empregado indicará no instrumento de rescisão ou no recibo de quitação, de forma expressa, específica e minudente quais são os pontos controvertidos sendo que eventual reclamação trabalhista poderá versar somente sobre os aspectos expressamente indicados.

.....

§ 10 A homologação da rescisão do contrato de trabalho ou do recibo pelo respectivo Sindicato importará na quitação definitiva dos valores e verbas discriminados no termo de rescisão e será documento idôneo para atestar em Juízo, ou em outras instâncias, o pleno adimplemento do empregador face a suas obrigações contratuais.

§ 11 A homologação da rescisão prescreve o direito de reclamar em Juízo, a qualquer tempo, os valores e verbas discriminados no termo de rescisão homologado.

§ 12 Para fins dos parágrafos anteriores, todos os direitos e obrigações decorrentes das relações de trabalho são considerados como direitos patrimoniais disponíveis, ficando autorizada sua transação.” (NR)

“Art. 791 – Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final:

.....

§ 4o A sentença condenará o vencido, inclusive quando vencida a Fazenda Pública, ao pagamento de honorários de sucumbência aos advogados, fixados entre o mínimo de 10% (dez por cento) e o máximo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da condenação, atendidos:

I – o grau de zelo do profissional;

II – o lugar da prestação do serviço;

III – a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo profissional e o tempo exigido para seu serviço.

§ 5o É vedada a condenação recíproca e proporcional da sucumbência.

§ 6o A parte que declarar não possuir condições de demandar sem prejuízo do próprio sustento ou de sua família não sofrerá condenação em honorários advocatícios, desde que tenha sido deferida a justiça gratuita.

§ 7o Nas ações em que for deferida justiça gratuita à parte, os honorários advocatícios, pagos pelo vencido, reverterão ao profissional patrocinador da causa.” (NR)

JUSTIFICATIVA

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.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Zé Silva
Deputado Federal SD-MG

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/16- REFORMA TRABALHISTA

Nº 655, DE 2017.
(Do Sr. Zé Silva)

**Pelo reconhecimento do caráter cíclico do desenvolvimento de projetos tecnológicos –
caracterização da figura do trabalhador intermitente**

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

Inclua-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, as alterações nos arts. 443, e a inclusão dos arts. 452-A e 459-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. 443 – O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou, indeterminado ou intermitente.

.....
§ 3º – Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de folga, determinados em dias ou horas, independentemente do tipo de atividade do empregado ou do empregador.” (NR)

“Art. 452-A – São requisitos do contrato de trabalho intermitente:

I – previsão em contrato de trabalho, acordo ou convenção coletiva de trabalho;

II – a determinação do valor da hora de trabalho dos empregados a ele submetidos, que não poderá ser inferior àquela devida aos empregados da empresa que exerçam a mesma função do trabalhador intermitente e que não estejam submetidos a contrato de trabalho intermitente, ressalvada a proporcionalidade temporal do trabalho; e

III – determinação dos períodos em que o empregado deverá prestar serviços em prol do empregador.

§ 1º O trabalhador intermitente não poderá receber, pelo período trabalhado, tratamento econômico e normativo menos favorável do que aquele dispensado aos demais empregados no exercício da mesma função, inclusive no que tange às normas

de segurança e medicina do trabalho, ressalvada a proporcionalidade temporal do trabalho.

§ 2o O empregador deverá comunicar o empregado com pelo menos 5 (cinco) dias úteis de antecedência para a prestação de serviços em dias ou períodos não previamente contratados.

§ 3o O empregado deverá comunicar imediatamente ao empregador a impossibilidade de atendimento à comunicação prevista no § 2o, não constituindo a recusa falta grave ou justo motivo para qualquer sanção contratual.

§ 4o Nas hipóteses de incapacidade não acidentária durante o período de vacância, será responsabilidade integral do INSS o pagamento do auxílio doença, desde o primeiro dia da ocorrência.

§ 5o Nas hipóteses de incapacidade acidentária, será de responsabilidade do empregador a que estiver submetido naquele período o empregado, a emissão do CAT, bem como de todos os consectários legais decorrentes do acidente de trabalho.

§ 6o No caso de acidente durante o deslocamento do empregado entre o fim do turno de um empregador e o início do turno de outro empregador os empregadores dividem a responsabilidade.

§ 7o Nas hipóteses de incapacidade acidentária causada por esforço de repetição ou congênere, quando o empregado prestar serviços a mais de um empregador na mesma função, ficará a cargo do INSS verificar as condições que geraram a incapacidade e o grau de responsabilidade de cada um dos empregadores.” (NR)

“Art. 459-A – No contrato de trabalho intermitente, a remuneração devida ao empregado é calculada em função:

I – do tempo efetivamente laborado em prol do empregador; e

II – do tempo em que o empregado estiver à disposição do empregador.

§ 1o Considera-se livre o período em que o empregado não estiver laborando em prol do empregador ou à sua disposição.

§ 2o Durante o período de inatividade, o trabalhador poderá prestar serviços para outros empregadores ou contratantes, conforme condições estabelecidas no contrato de trabalho.

§ 3o As férias, 13o salário e verbas rescisórias serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente durante o período a que corresponder ou ao ano.

§ 4o O descanso semanal remunerado devido ao empregado será apurado com base nos mesmos critérios de apuração do empregado horista contratado por prazo indeterminado.

§ 5o O empregador deverá remunerar com valor proporcional ao das horas de trabalho o empregado que se encontrar à sua disposição.

§ 6o A jornada máxima de trabalho do empregado contratado por prazo intermitente será de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, salvo disposição em contrário na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria.

§ 7o O contrato de trabalho intermitente poderá ser objeto de convenção ou acordo coletivo de trabalho quanto aos demais aspectos não regulamentados por esta lei.” (NR)

JUSTIFICATIVA

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.

Pelo reconhecimento do caráter cíclico do desenvolvimento de projetos tecnológicos – caracterização da figura do trabalhador intermitente

Os projetos de tecnologia têm natureza cíclica e a sua demanda varia de acordo com as fases de desenvolvimento, maturação e implementação requeridas pelo cliente. Há também situações em que contratos são descontinuados, caracterizando a natureza desse mercado como de alta alternância. Assim, a possibilidade de contratação de trabalhadores intermitentes para endereçar picos de demanda promoverá maior dinamismo para as empresas de tecnologia do Brasil, possibilitando o uso dos

recursos que hoje são destinados a atender requisitos legais para as atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação. Esse fenômeno poderá representar aumento por mão de obra qualificada e de altos salários, além de reduzir os custos da sociedade a bens e serviços que promovem o bem-estar.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Zé Silva
Deputado Federal SD-MG

EMENDA MODIFICATIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/16- REFORMA TRABALHISTA

Nº 656, DE 2017.
(Do Sr. Zé Silva)

Pelo Fortalecimento dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho

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

Modifique-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, o art. 611-A na forma abaixo:

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. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho prevalece sobre a lei quando dispuser sobre:

I - parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que cada uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas 10 (dez) dias ininterruptas ininterruptos de trabalho;

II - pacto quanto à de 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, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento;

XI - trabalho remoto;

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

XIII – registro controle de jornada de trabalho.; e

XIV – outros temas desde que não violem as demais normas de medicina e segurança do trabalho à exceção dos aspectos atinentes à jornada de trabalho previstos neste artigo.

§ 1º No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente 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 ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.

§ 3º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI e XIII do caput do art. 7º da Constituição, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.

§ 5º O trabalhador contratado para o cumprimento de entregas de tarefas objetivas e específicas não se sujeitará a controle de jornada de trabalho.

§ 6º A convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá dispor sobre outros elementos de interesse das categorias além daqueles exemplificados nos incisos I a XIII do **caput** deste artigo.

§ 7º Não contraria princípios e normas constitucionais a convenção ou acordo coletivo de trabalho firmado nos termos deste artigo.” (NR)

JUSTIFICATIVA

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.

Pelo fortalecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho

O art. 7º, XXVI da Constituição Federal reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho como direito dos trabalhadores, urbanos e rurais. Há, inclusive, permissivo constitucional a respeito da redutibilidade salarial quando houver cláusula em convenção e acordo coletivo.

Assim, as alterações que ora se propõe visam restabelecer a legitimidade dos acordos firmados entre os trabalhadores reunidos coletivamente e os empregadores, conforme ditame da própria Constituição Federal de 1988. Ademais, é importante que o legislador reconheça a inexistência de presunção de hipossuficiência do trabalhador que tenha direitos e deveres plasmados em cláusula objeto de acordo coletivo. A natureza coletiva da negociação repele eventual noção de fragilidade do trabalhador. As mudanças propostas buscam garantir segurança jurídica a todas as partes e retomar a confiança entre trabalhadores e empregadores.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Zé Silva
Deputado Federal SD-MG

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/16- REFORMA TRABALHISTA

Nº 657, DE 2017.
(Do Sr. Zé Silva)

Pela segurança jurídica no exercício das modalidades de Trabalho Remoto e *Home Office* no Brasil
Normas trabalhistas para o Trabalhador do Conhecimento na Era da Economia Digital

Inclua-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, a alteração dos arts. 6º, 154, 158 e 458:

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.

6o

§	1o	Parágrafo
único.....		

§ 2o Estará sob regime de trabalho remoto toda relação de emprego na qual o empregado desempenhe com regularidade suas funções, no todo ou em parte, em local diverso ao estabelecimento do empregador." (NR)

"Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

.....
 III – os empregados que estejam sob o regime de trabalho remoto.
"

"Art. 154"

§ 1o Será de responsabilidade do empregador a observância dos padrões de higiene, segurança e ergonomia no local de trabalho quando a atividade for desempenhada no estabelecimento ou em local por ele indicado que não seja o domicílio do empregado.

§ 2o Será de responsabilidade do empregado a observância dos padrões descritos no parágrafo anterior na hipótese em que este, mediante anuência do empregador, opte por realizar a atividade a partir de sua residência, em ambiente diverso ao do estabelecimento ou em outro local que não aquele indicado pelo empregador.

§ 3o Na hipótese do parágrafo segundo, caberá ao empregador orientar o empregado quanto a observância dos padrões descritos no parágrafo primeiro." (NR)

"Art. 158 – Cabe aos empregados:

.....
 III – responder por ato faltoso quando não observar os padrões de higiene, segurança e ergonomia na hipótese em que desempenhe a atividade em seu domicílio ou em outro local que não o estabelecimento do empregador, salvo quando comprovada falta de orientação prévia por parte deste.

....." (NR)

"Art. 458 – Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

.....
 § 5o Na hipótese de regime de trabalho domiciliar ou cuja execução se dê fora do estabelecimento do empregador por indicação deste, deverá ele garantir ao empregado o ressarcimento das despesas com os custos de adequação e manutenção a bem da atividade profissional, não sendo possível ao empregado reclamar indenização por custos que incorreria no local mesmo que não desempenhasse a atividade.

§ 6o As despesas com custos de adequação e com os custos de manutenção a bem da atividade profissional realizada a partir do domicílio do empregado ou de outro local indicado pelo empregador devem ser previamente definidas no contrato individual de trabalho.

§ 7o Tendo-lhe sido ofertada a possibilidade de atuar a partir de local designado pelo empregador, o empregado que ainda assim opte por realizar sua

atividade em outro local que não aquele indicado, deverá arcar com os custos de adequação e manutenção do local de trabalho.” (NR)

JUSTIFICATIVA

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.

Em defesa da segurança jurídica para o exercício das modalidades de trabalho remoto e do *Home Office*

A pesquisa ‘*Estudo Home Office 2016*’ publicada pela SAP Consultoria com o apoio institucional da Brasscom coletou entre os meses de outubro de 2015 e março de 2016 informações a partir de um universo amostral de 325 empresas situadas no Brasil. Os dados revelam a existência da prática do *home office* em empresas públicas¹ e privadas, majoritariamente situadas na região sudeste (85%) e que possuem até mil funcionários (62%). O setor de serviços (48%) é o que mais adota essa modalidade de trabalho.

O setor de Tecnologia da Informação e Comunicação insere-se neste novo contexto do trabalho da economia conhecimento não apenas pela adoção mas também pela indução dessas novas modalidades de relações de trabalho, provendo aos mais diversos segmentos da economia o ferramental necessário para viabilizar a inserção de milhares de trabalhadores no mercado.

O Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo lançou recente programa de teletrabalho na modalidade *Home Office* para seus colaboradores. Uma das ideias do projeto é melhorar a qualidade de vida de seus servidores e consequente aumento de produtividade, uma vez que estes deixarão pelo menos alguns dias da semana de enfrentar o trânsito dos grandes centros. Para o Tribunal de Justiça, a implementação da atividade profissional à distância não encontra óbice na legislação trabalhista, embora existam vários projetos de lei em tramitação, visando regulamentar especificamente esta modalidade de trabalho.

A adoção das diversas modalidades de trabalho remoto proporciona aumento da satisfação e engajamento dos colaboradores e ganhos de produtividade. Também é dinamizador de **inclusão das pessoas com deficiência** no mercado de trabalho, sem mencionar impactos positivos advindos da disseminação da prática para a **sustentabilidade urbana**.

A manutenção de padrões de higiene, segurança e ergonomia no local ou locais de trabalho deve ser de responsabilidade do empregado na hipótese em que este decida por realizar sua atividade em ambiente diverso ao do estabelecimento do empregado. Caberá ao empregador, nesta situação, o dever de orientar o trabalhador quanto a observância de padrões mínimos sobre tais questões. O empregado que não observar os padrões estabelecidos pelo empregador, em conformidade com as diretivas do poder público, responderá pelo ato faltoso, nos termos do art. 158 da CLT.

A mudança proposta protege o trabalhador e seu domicílio, asilo inviolável do indivíduo, conforme preconiza a Constituição Federal, afastando qualquer disposição contratual ou cláusula plasmada em acordo ou convenção coletiva que imponha a fiscalização da residência do trabalhador por parte do empregador. Na mesma medida, a lei conforme se propõe garantirá às partes a segurança jurídica

necessária para a adesão da modalidade de trabalho remoto, estabelecendo de forma compartilhada as responsabilidades entre as partes.

O uso da residência do empregado para o trabalho não lhe dá o direito a reclamar indenização por custos que incorreria mesmo que não desempenhasse a atividade. Este tem sido o entendimento da jurisprudência prevalente. Com o objetivo de aumentar a segurança jurídica para os empregadores e trabalhadores que façam uso da modalidade de trabalho remoto propõe-se consagrar tal entendimento das cortes laborais no texto da CLT, conforme as inclusões sugeridas ao art. 458.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Zé Silva
Deputado Federal SD-MG

EMENDA MODIFICATIVA Nº 658/17

Altere-se, no art. 1º do projeto, a redação do art. 523-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“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 representação dos trabalhadores nos locais de trabalho integra o sistema sindical e, sem prejuízo de sua autonomia, atua em colaboração com as entidades sindicais;

III - a eleição deverá ser convocada por edital, por iniciativa do sindicato respectivo, com antecedência mínima de trinta dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, dentre os empregados da empresa filiados ao sindicato, 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;

IV – os ocupantes de cargos de gestão não poderão ser candidatos à representação dos trabalhadores;

V – 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 um ano após o final do mandato.

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

I - livre acesso a todas as áreas e setores da empresa, para desenvolvimento de suas atividades de representação e diálogo com os trabalhadores;

II - acesso, mediante requerimento, às informações e decisões da empresa que possam repercutir de forma significativa sobre os contrato de trabalho ou a organização do trabalho;

III - garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho em conjunto e em auxílio ao respectivo sindicato;

IV - proteção contra transferência unilateral, exceto no caso de extinção do estabelecimento;

V - liberdade de opinião e de manifestação, garantida a divulgação de material de interesse dos trabalhadores;

VI - o dever de atuar, em conjunto e em auxílio ao sindicato respectivo, na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa.”

JUSTIFICAÇÃO

O projeto em tela visa, dentre outras questões, regulamentar o artigo 11 da Constituição Federal que prevê que “nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.

Em que pese a louvável iniciativa em se regulamentar a figura do representante dos trabalhadores no local de trabalho, ainda carente de qualquer regulamentação, a proposta apresentada é insuficiente e gera dúvidas a respeito da sua execução.

Da leitura da proposta apresentada no PL 6.787/2016, percebe-se que nem o mais reduzido grau de representação e de participação dos trabalhadores no local de trabalho é assegurado a esta figura do representante dos trabalhadores. Há previsão apenas do direito de participação nas negociações coletivas, cuja atribuição para celebração é da entidade sindical, e do dever de atuar na conciliação dos conflitos trabalhistas, com enfoque no pagamento de salário e verbas rescisórias que, da forma posta, gerará insegurança jurídica e questionamentos jurídicos.

A insuficiência traduz-se no reduzido papel que o representante dos trabalhadores no local de trabalho pode ter na negociação coletiva, uma vez que não detém poderes para firmar acordo ou convenção coletiva, prerrogativa conferida às entidades sindicais, assim como não se trata da forma pela qual o representante poderá participar. Referida situação poderá gerar conflitos entre os sindicatos representativos da respectiva categoria e o eventual representante dos trabalhadores na empresa que poderá, inclusive, a partir da redação trazida no dispositivo, atuar em direção diametralmente oposta à da entidade sindical.

De outra parte, o art. 523 A traz como função do representante dos trabalhadores *“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”. Esta prerrogativa trazida pelo projeto de lei parece usurpar a competência dos legítimos representantes sindicais, elidindo, indevidamente, a necessidade de intervenção do sindicato, notadamente nas rescisões (art. 477, §1º, CLT), facilitando a ocorrência de fraudes nas homologações, sobretudo pelo fato de não haver nenhuma garantia de que o representante seja, de fato, representante dos trabalhadores, podendo ser, na realidade, representante dos interesses dos empregadores, negociando direitos dos empregados.

Dessa forma, entendemos que a redação do artigo 523-A deve ser modificada para que se garanta aos representantes dos trabalhadores nas empresas meios efetivos de exercício dessa função, sempre tendo como norte a ideia de que esse deve ser um braço representativo da respectiva entidade sindical.

Assim, visa-se, com isso, dotar o representante dos trabalhadores de prerrogativas, garantias e competências que viabilizem o desempenho independente da sua função, a exemplo do direito de informação, de consulta e de controle dos atos empresariais, além da proteção contra transferência unilateral e liberdade de opinião e de manifestação.

Brasília, 22 de março de 2016

Alessandro Molon

REDE/RJ

EMENDA 659/17

Art. 452-A - Considera-se como intermitente o trabalho descontínuo ou de intensidade variável ao longo do tempo e intercalado por um ou mais períodos de inatividade.

Art. 452-B - O trabalho intermitente será contratado nos termos da Lei 6019/1974, excetuando-se a exigibilidade dos motivos justificadores, mantidos os demais direitos estabelecidos nesta Lei e mediante as seguintes condições:

I – indicação do empregador para o qual o trabalho intermitente será prestado pelo empregado contratado;

II - determinação do valor da hora de trabalho do empregado a ele submetido, que não poderá ser inferior à devida aos empregados da empresa que exerçam a mesma função do empregado intermitente;
e

III – indicação dos períodos em que o empregado deverá prestar serviços para o empregador.

§ 1º Em caso de chamadas do empregador para a prestação de serviço em dias ou períodos não previamente contratados, o empregador comunicará o empregado com, pelo menos, 5 (cinco) dias úteis de antecedência.

§ 2º O empregado deverá comunicar imediatamente ao empregador a impossibilidade de atendimento à comunicação prevista no § 1º.

§ 3º É prerrogativa do empregado, observado o disposto no § 2º, não atender à convocação prevista no § 1º, não constituindo a recusa falta grave ou justo motivo para qualquer sanção contratual."

"Art. 459-A - No contrato de trabalho intermitente, a remuneração devida ao empregado é calculada em função:

I – do tempo efetivamente laborado em prol do empregador;

II – do tempo em que o empregado estiver à disposição do empregador.

§ 1º Considera-se livre o período em que o empregado não estiver laborando em prol do empregador ou à sua disposição.

§ 2º É vedado ao empregado laborar durante o período livre, para empregadores concorrentes, salvo se de comum acordo celebrado em contrato pelo empregado e seus empregadores, individualmente.

§ 3º As férias, 13º salário e verbas rescisórias serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente durante o período a que corresponder ou ao ano.

§ 4º O empregador deverá remunerar com o valor proporcional ao das horas de trabalho, o empregado que se encontrar no período descrito no inciso II."

JUSTIFICATIVA

A presente Emenda destina-se a instituir e regular o trabalho intermitente no âmbito do projeto de lei 6.787/2016.

O trabalho intermitente é uma necessidade das empresas e dos trabalhadores do mundo moderno. Muitas atividades são realizadas de forma descontínua, ainda que repetidas ao longo do tempo. Do lado da empresa, a necessidade da colaboração dos

profissionais em tela restringe-se a determinados períodos. Do lado dos trabalhadores, muitos desejam ter a liberdade para realizar outros trabalhos ou se dedicar a estudos e serviços comunitários ou até mesmo assistência à família nos períodos de inatividade do contrato intermitente.

São típicas para trabalho intermitente, por exemplo, as atividades de supermercados, lojas comerciais e shopping centers que necessitam de profissionais adicionais sistematicamente nos fins de semana quando a demanda aumenta. Nesse caso estão incluídos também clubes esportivos ou de lazer e também hospitais e laboratórios que precisam de profissionais em determinados dias de maior movimento. O mesmo ocorre com as áreas de limpeza e segurança que têm maior demanda em determinados dias da semana ou do mês.

Para todos esses casos, justifica-se a contratação de empregados para prestar serviços de forma intermitente, ou seja, nos dias agendados ou, eventualmente, em dias especiais como é o caso de feriados de meio de semana e outros.

É claro que os profissionais contratados de forma intermitente precisam dispor das proteções trabalhistas e previdenciárias vigentes no país. É o que se propõe na Emenda acima. Para dar maior segurança aos empregados, estes serão contratados por empresas especializadas que garantem a continuidade das referidas proteções a exemplo do que é feito com os profissionais contratados sob as regras da Lei 6.019/1974.

É o que consta do art. 452-B. Com base nesse tipo de contratação, as empresas prestadoras de serviços poderão cuidar do recrutamento, contratação, qualificação e atendimento das necessidades dos empregados no campo da saúde e segurança do trabalho e outras proteções legais.

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**

EMENDA Nº 660/17

“Art. Ficam criadas as Agências Públicas de Emprego, para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

§1º As empresas que se veem com dificuldades de cumprir as cotas estabelecidas na Lei 8.213/91, poderão se valer das Agências Públicas de Emprego para este fim.

§2º As empresas que comprovadamente não conseguem cumprir as cotas estabelecidas na Lei 8.213/91, por motivos alheios à sua vontade, passarão a pagar um valor mensal às Agências Públicas de Emprego, até que as mesmas - cotas, sejam preenchidas.

§3º As Agências Públicas de Emprego, têm o objetivo de identificar e capacitar pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, oferecendo o trabalho deste às empresas contratantes.

§3º Enquanto as empresas não conseguirem cumprir as cotas estabelecidas lei 8.213/91, ficam isentas de multas da Auditoria do Trabalho e MPT, por este motivo exclusivo, substituindo a mesma por uma contribuição mensal equivalente a 5% do salário mínimo vigente revertido às Agências Públicas de Emprego.

A presente emenda visa a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, prevista na Lei 8.213/91, através das Agências Públicas de Emprego.

JUSTIFICATIVA

Atualmente a Lei 8.213/91 obriga as empresas com 100 ou mais funcionários preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- até 200 funcionários..... 2%
- de 201 a 500 funcionários..... 3%
- de 501 a 1000 funcionários..... 4%
- de 1001 em diante funcionários... 5%

O princípio desta lei é meramente impositiva (cogente), ou seja, não oferece outra alternativa senão o cumprimento das cotas, considerando somente o número de empregados da empresa contratante de pessoas com deficiência.

É sabido também que muitas empresas se veem impossibilitadas do cumprimento das cotas, não porque não desejam preenche-las, mesmo porque a ninguém é dado o direito se ignorar a lei ou, em a conhecendo, desrespeitá-la. A impossibilidade de contratação de pessoas com deficiência decorra de múltiplos fatores. Um deles é a escassez de pessoas com deficiência a preencher determinados requisitos, inerentes à sua contratação. Não se negue que aproximadamente 10% da população brasileira é composta por pessoas com deficiência. No entanto aqui não se fala em quantidade de pessoas, mas sim habilidades e qualificação para a ocupação de determinada função na empresa.

Muitas são as empresas hoje autuadas pela Auditora do Trabalho, quando se veem impossibilitadas de cumprir a cota da Lei 8.213/91. O modelo de cumprimento das cotas é um só, impositivo/punitivo.

A presente emenda propõe a criação de uma outra alternativa para as empresas cumprirem o disposto na Lei 8.213/91.

Trata-se da criação das Agências Públicas de Emprego que teriam a função de arregimentar, qualificar e disponibilizar o trabalho das pessoas com deficiência ao mercado. As empresas que se vissem impossibilitadas de cumprir as cotas previstas na Lei 8.313/91, acionariam as Agências Públicas de Emprego, pagando-lhes determinado valor, destinado à qualificação de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.

Enquanto não houvesse o preenchimento das cotas, as empresas atuantes em parceria com as Agências Públicas de Emprego, ficariam isentas, momentaneamente, de multas decorrente do não preenchimento desta cota, remunerando a Agência Pública de Emprego, no valor de, por vaga não preenchida, em aberto.

Este modelo permitiria:

- 1) Qualificação de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.
- 2) Atendimento ao disposto na lei
- 3) Substituição temporária de multa pelo não preenchimento das cota, eliminando o caráter meramente punitivo da lei, visto que comprovadamente não é o caminho mais adequado e eficaz de inserção da pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**

EMENDA MODIFICATIVA Nº 661/17

(Do Sr. Deputado NELSON MARQUEZELLI)

Art. O art. 611-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, acrescido pelo art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787/2016, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 611-A.

.....

XIV- recursos para financiamento das atividades de apoio sindical.
” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da emenda é alterar o art. 611-A da CLT, acrescido pelo art. 1º do PL nº 6787/2016, que trata de definir as circunstâncias em que a convenção e o acordo coletivo têm força de lei, para conferir força de lei ao acordo ou convenção coletiva que trate de recursos para financiamento das atividades de apoio sindical.

Ante o exposto, espero contar com a aprovação da emenda pelos nobres pares.

Sala da Comissão, ____22__ de _____ março _____ de _2017.

Deputado Nelson Marquezelli

EMENDA MODIFICATIVA Nº 662/17

(Do Sr. Deputado NELSON MARQUEZELLI)

Art. O art. 523-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, acrescido pelo art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787/2016, passa a ter a seguinte redação:

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

- I- Um representante sindical dos empregados poderá ser escolhido quando a empresa possuir mais de cinquenta empregados;

.....

§3º Os representantes sindicais dos trabalhadores contarão, para o adequado desempenho de suas prerrogativas e competência, com o apoio dos seus sindicatos e da central sindical.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da emenda é garantir que o representante dos trabalhadores na empresa seja necessariamente filiado a sindicato.

A emenda também busca ampliar o alcance da eleição de representante sindical para as empresas com mais de 50 empregados. Limitar representante dos trabalhadores às empresas com mais de 200 empregados deixa sem representação no local de trabalho mais de 50% dos trabalhadores nas empresas menores, que requerem mais assistência.

Ante o exposto, espero contar com o apoio dos nobres pares para a aprovação da emenda.

Sala da Comissão, ____ 22 ____ de ____ março ____ de ____ 2017.

Deputado Nelson Marquezelli

EMENDA MODIFICATIVA Nº 663/17

(Do Sr. Deputado NELSON MARQUEZELLI)

Art. O art. 634 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787/2016, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 634.

.....

§3º As multas aplicadas à empresa por falta de registro dos seus empregados devem ser revertidas para os trabalhadores prejudicados” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O Projeto de Lei eleva a multa para o empregador que mantiver empregado não registrado. Fixa a multa em seis mil reais por empregado não registrado. A emenda destina o valor da multa ao empregado prejudicado.

Ante o exposto, espero contar com a aprovação da emenda pelos nobres pares.

Sala da Comissão, ____22__ de ____março____ de _2017.

Deputado Nelson Marquezelli

EMENDA SUPRESSIVA Nº 664/17

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Tal como proposta neste projeto de lei, a redação do art. 611-A atribui força de lei às convenções e acordo coletivos de trabalho, quando dispuserem sobre treze temas listados, entre os quais destacam-se férias, jornada de trabalho, banco de horas, trabalho remoto, remuneração por produtividade, ultratividade da norma ou instrumento de trabalho da categoria e registro de jornada de trabalho.

Estabelece, ainda, caber à Justiça do Trabalho analisar a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, balizando-se sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Veda a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho. Além disso, fixa que nos casos de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, a convenção ou acordo coletivo deverá conter vantagem compensatória, sendo que, na hipótese de anulação de cláusula de acordo ou convenção coletiva, “a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.”

A Constituição Federal, ao estabelecer no caput do artigo 7º que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à

melhoria de sua condição social”, prevê no inciso XXVI do mesmo dispositivo o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, atribuindo-lhes força da lei.

Desnecessário, portanto, dispor em lei ordinária que as convenções e acordos coletivos têm força de lei, quando a Lei Maior já o faz. Por outro lado, o próprio caput do artigo 7º, acima transcrito, em sintonia com os princípios do direito do trabalho, estabelece que os direitos previstos nos seus incisos são um patamar mínimo, admitindo que outros direitos possam vir a melhorar a condição social dos trabalhadores urbanos e rurais.

Assim, a restrição ou supressão de direitos por meio de negociação coletiva implica flagrante inconstitucionalidade, pois, nos termos da Constituição, a convenção e o acordo coletivos devem servir à ampliação de direitos e, apenas para isso, a eles foi reconhecida a força de lei.

Ademais, o próprio legislador constituinte, atento às oscilações da economia e às vicissitudes da vida, instituiu exceção a essa regra quando previu no mesmo artigo 7º, inciso XIII, “a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.”

Já existe, portanto, a possibilidade de flexibilização de direitos trabalhistas, tal como prevista na Carta Magna, e nos limites lá fixados. Fora dessa exceção, as normas coletivas devem ser instrumento, sempre, de criação ou ampliação de direitos.

Daí concluir-se que este PL 6787/2016, no particular, se presta exclusivamente a possibilitar a redução de direitos, por intermédio de negociação coletiva, razão porque gravado de inconstitucionalidade, sendo imperiosa, portanto, a supressão da proposta de redação do art. 611-A, da CLT.

WADIH DAMOUS

Deputado Federal PT/RJ

Deputado Federal **PAULÃO** – PT/AL

Deputada Federal **BENEDITA DA SILVA** – PT/RJ

Deputado Federal **PATRUS ANANIAS**

EMENDA SUPRESSIVA Nº 665/17

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao art. 523-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto em tela visa, dentre outras questões, regulamentar o artigo 11 da Constituição Federal que prevê que “nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.

Em que pese a louvável iniciativa em se regulamentar a figura do representante dos trabalhadores no local de trabalho, ainda carente de qualquer regulamentação, a proposta apresentada é insuficiente e gera dúvidas a respeito da sua execução.

Da leitura da proposta apresentada no PL 6.787/2016, percebe-se que nem o mais reduzido grau de representação e de participação dos trabalhadores no local de trabalho é assegurado a esta figura do representante dos trabalhadores. Há previsão apenas do direito de participação nas negociações coletivas, cuja atribuição para celebração é da entidade sindical, e do dever de atuar na conciliação dos conflitos trabalhistas, com enfoque no pagamento de salário e verbas rescisórias que, da forma posta, gerará insegurança jurídica e questionamentos jurídicos.

A insuficiência traduz-se no reduzido papel que o representante dos trabalhadores no local de trabalho pode ter na negociação coletiva, uma vez que não detém poderes para firmar acordo ou convenção coletiva, prerrogativa conferida às entidades sindicais, assim como não se trata da forma pela qual o representante poderá participar (direito a voz, direito a voto, direito a apresentação de propostas, dentre outras possibilidades). Referida situação poderá gerar conflitos entre os sindicatos representativos da respectiva categoria e o eventual representante dos trabalhadores na empresa que poderá, inclusive, a partir da redação trazida no dispositivo, atuar em direção diametralmente oposta à da entidade sindical.

De outra parte, o art. 523 A traz como função do representante dos trabalhadores *“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”*. Esta prerrogativa trazida pelo projeto de lei parece usurpar a competência dos legítimos representantes sindicais, elidindo, indevidamente, a necessidade de intervenção do sindicato, notadamente nas rescisões (art. 477, §1º, CLT), facilitando a ocorrência de fraudes nas homologações, sobretudo pelo fato de não haver nenhuma garantia de que o representante seja, de fato, representante dos trabalhadores, podendo ser, na realidade, representante dos interesses dos empregadores, negociando direitos dos empregados.

Assim, por entendermos que a redação apresentada no PL 6787/2016 trará insegurança jurídica e problemas de representação, gerando embates desnecessários, e por entendermos que a regulamentação do representante dos trabalhadores nas empresas deve ser objeto de normatização muito mais completa, até por projeto de lei específico, sugerimos a supressão do art. 543-A do artigo 1º deste projeto de lei.

WADIIH DAMOUS

Deputado Federal PT/RJ

Deputado Federal **PAULÃO** – PT/AL

Deputada Federal **BENEDITA DA SILVA** – PT/RJ

Deputado Federal **PATRUS ANANIAS**

EMENDA ADITIVA Nº 666/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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"

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O art. 468 exige o mútuo consentimento para a alteração contratual, mas devemos partir do pressuposto de que o conceito de hipossuficiência não é mais, nos dias de hoje, absoluto, o que nos leva a propor a exclusão da parte do artigo relativa aos prejuízos ao empregado.

Verificamos que, muitas vezes, o empregado deseja alterar cláusulas do seu contrato individual de trabalho para atender a um interesse seu, como, por exemplo, reduzir a sua jornada para poder frequentar a faculdade.

Ademais, sempre será permitido ao empregado socorrer-se de sua entidade sindical representativa em momentos como esse, buscando opinião sobre se a mudança pretendida lhe traz algum risco subjacente.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA ADITIVA Nº 667/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 482 -

...

m – perda da habilidade para o exercício da profissão.

JUSTIFICAÇÃO

No caso, se a pessoa perdeu a sua habilitação profissional, implica dizer que perdeu a condição para exercer a profissão já que esse é um requisito imprescindível para o seu exercício. Por isso acrescentamos ao art. 482 uma nova hipótese que justifica a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA ADITIVA Nº 668/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 391-A.

§ 1º Para o efeito do disposto no caput deste artigo, a empregada deverá comunicar o estado de gravidez ao empregador sessenta dias após a data da dispensa.

§ 2º O empregador poderá exigir, no desligamento do emprego, exame para comprovação de gravidez da mulher. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que a confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso-prévio trabalhado ou indenizado, assegura à empregada a garantia de emprego prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Assim, mesmo que a concepção tenha ocorrido durante o curso do [aviso-prévio](#), ainda que indenizado, à trabalhadora será garantido o emprego. Ou seja, se a rescisão do contrato de trabalho ocorrer por desconhecimento do estado gravídico por parte do empregador ou até mesmo da própria trabalhadora, o direito ao pagamento da licença-maternidade não usufruída está assegurado.

Porém a lei não estabelece um prazo para que a empregada possa comunicar essa situação ao empregador. Se ela somente tiver conhecimento de que engravidou durante o aviso-prévio trabalhado ou indenizado meses depois de seu desligamento, pode pedir a reintegração ou a indenização decorrente da garantia de emprego de até cinco meses após o parto prevista na Constituição Federal.

Nesse sentido, em vista da lacuna da lei, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho – TST entende que o direito da gestante à garantia de emprego independe da comunicação ao empregador ou do conhecimento deste ou da própria gestante para ser usufruído. Ainda que a confirmação da gravidez aconteça após a dispensa da empregada, e mesmo que o empregador não tenha ciência do estado gravídico, esta faz jus ao emprego desde que a concepção tenha ocorrido na vigência do contrato de trabalho. Ressaltando, a reintegração ou a indenização pode ser reclamada meses depois do desligamento do emprego.

Assim, entendemos que esse prazo deve ser estabelecido a fim de que não ocorram abusos, bem como insegurança jurídica e financeira para os empregadores que não têm como se programar para a reintegração ou o pagamento de indenização da empregada gestante.

Para tanto, propomos, a presente emenda, que o referido prazo seja de 60 dias após da data da dispensa da empregada, ao fim do qual ela não mais poderá reclamar o direito à garantia de emprego por estar grávida. Para o TST, conforme a Orientação Jurisprudencial nº 82 da SDI-1, a data de saída a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso-prévio, ainda que indenizado.

Considerando que o período da garantia do emprego por motivo de gravidez pode chegar a 14 meses (9 de gestação e 5 após o parto), é aconselhável que os empregadores adotem como integrante da rotina demissional (admissional, jamais), o teste de gravidez, evitando-se que trabalhadoras sejam dispensadas grávidas, assegurando, assim, seu direito constitucional à garantia de emprego¹⁹. Todavia, a empregada pode se recusar a fazer o exame, razão pela qual é

¹⁹ <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI179026,61044-Estabilidade+provisoria+durante+aviso+previo>

imprescindível que ela tenha um prazo para comunicar ao empregador o seu estado de gravidez após a data da dispensa sem justa causa.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA ADITIVA Nº 669/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 614 -

...

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 4 (quatro) anos.

§ 4º As cláusulas convencionais não integrarão o contrato de trabalho e terão vigência pelo período que durar a Convenção ou o Acordo firmado.

JUSTIFICAÇÃO

O Tribunal Superior do Trabalho – TST tinha o entendimento de que a

eficácia das cláusulas ajustadas em acordos e convenções coletivas estaria condicionada ao prazo de vigência do instrumento coletivo. Era o que disciplinava a redação da Súmula 277 daquele Tribunal que previa que “as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção coletiva ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho”.

Todavia o Tribunal modificou esse entendimento e, agora, a Súmula 277 encontra-se assim redigida:

“As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

O atual entendimento do Tribunal adotou o princípio conhecido como Teoria da Ultratividade, segundo o qual a norma coletiva tem a sua eficácia estendida mesmo após o término do seu prazo de vigência, vigorando até que nova norma venha a modificá-la.

Uma das principais vantagens que vemos na negociação coletiva é exatamente a possibilidade de se ajustar o contrato de trabalho às condições de momento da economia. A nosso ver, o posicionamento adotado pelo TST inviabiliza essa vantagem, uma vez que inibe a iniciativa dos empregadores na busca por melhores condições de trabalho, diante da perspectiva de que essas condições sejam incorporadas indefinidamente ao contrato de trabalho. Desse modo, o que poderia ser considerado um avanço para os empregados, pode se transformar em um instrumento que impedirá a celebração de novas normas mais favoráveis.

Embora reconheçamos que a iniciativa do TST possa visar ao estímulo ao uso da negociação coletiva, visto que a revogação de um acordo ou de uma convenção coletiva dependerá da celebração de um novo instrumento, acreditamos que tal iniciativa não possui suporte legal, uma vez que o § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT estabelece um prazo máximo de dois anos de vigência para as convenções e acordos coletivos, o que implica dizer que as normas teriam prazo de início e de fim específicos.

Nesse contexto, estamos propondo a inclusão de um novo parágrafo ao art. 614 da CLT para deixar previsto expressamente que as cláusulas oriundas de negociação coletiva não integrarão o contrato de trabalho permanentemente, salvo pelo período que durar a convenção ou o acordo coletivo. Além disso, estamos ampliando o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções de dois para

quatro anos, permitindo-se que as cláusulas que sejam favoráveis aos empregados possam vigorar por mais tempo.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA ADITIVA Nº 670/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Artigo 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida previamente à Comissão de Conciliação Prévia, antes do ajuizamento de eventual ação trabalhista se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

JUSTIFICAÇÃO

A dinâmica da atividade econômica atual tem levado as empresas a estabelecerem novas relações de trabalho, principalmente em decorrência dos avanços tecnológicos e da globalização. Assim, muitos dispositivos estabelecidos na CLT, nos dias de hoje, em vez de proteger o trabalhador, têm contribuído para eliminar postos de trabalho.

Propõe-se a submissão anterior das demandas trabalhistas à Comissão de

Conciliação Prévia, nos termos da lei. É imperiosa a obrigação de as demandas trabalhistas se submeterem aos controles extrajudiciais de composição entre as partes antes de serem levadas ao poder Judiciário.

É indiscutível o fato de que as demandas perante a Justiça do trabalho vêm aumentando excessivamente. As varas trabalhistas encontram-se sobrecarregadas de processos e o número de juízes do trabalho e servidores não tem aumentado na mesma proporção. Isso ocasiona a demora da solução jurisdicional dos conflitos individuais trabalhistas que poderiam ser resolvidos de forma bastante célere.

As Comissões são órgãos simples que não necessitam de grande infraestrutura e podem solucionar os litígios individuais trabalhistas no ambiente mais próximo possível daquele em que ocorreu a prestação de serviços.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA ADITIVA Nº 671/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 790.....

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do

mínimo legal.

§ 4º - Para aqueles que ganham mais que o dobro do salário mínimo o pedido de justiça gratuita somente será concedido se comprovada a situação de impossibilidade, quando houver impugnação da outra parte. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A parte final do § 3º do art. 790 permite a concessão do benefício da justiça gratuita aos que percebam salário igual ou acima do dobro do salário mínimo mediante declaração de que não têm condições de pagar as custas processuais sem prejudicar o próprio sustento ou de sua família. Essa declaração decorre da Lei nº 7.115, de 29 de agosto de 1983, que dispõe sobre a prova documental, segundo a qual “a declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira” (art. 1º). A lei exige, ainda, que da declaração deve constar expressamente a responsabilidade do declarante (art. 3º) o qual, se ela for comprovadamente falsa, estará sujeito “às sanções civis, administrativas e criminais previstas na legislação aplicável” (art. 2º).

Sabemos que o Código de Processo Civil é aplicado subsidiariamente à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. No entanto entendemos que se mostra adequada a inclusão da possibilidade de impugnação da declaração de pobreza, com o consequente pagamento das despesas processuais, além do pagamento de multa, se ficar comprovada a má-fé do requerente, na própria CLT, como forma de desestimular tentativas de burla à legislação.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA ADITIVA Nº 672/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 844 - O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia e presumir-se-ão verdadeiras as alegações de fato formuladas pelo autor.

§1º Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

§2º A reapresentação de reclamação objeto de arquivamento somente poderá ser efetuada uma única vez, mediante a comprovação de recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada. (NR).

JUSTIFICAÇÃO

Acrescenta-se um §2º ao art. 844 para dispor que a reclamação arquivada somente poderá ser reapresentada uma única vez e desde que haja a comprovação de recolhimentos das custas processuais relativas à reclamação anteriormente arquivada.

O objetivo é não apenas o reclamado pela negligência demonstrada pelo reclamante, permitindo-se que a reclamação seja reapresentada indefinidamente. Ressalte-se que o art. 732 já pune o reclamante que deu causa por duas vezes ao arquivamento da reclamação com a suspensão do seu direito de reclamar por seis meses.

A partir de agora, em vez de suspensão do direito de reclamar por seis meses, o reclamante estará impedido de reapresentá-la uma terceira vez.

Essa linha de ação já é adotada no novo Código de Processo Civil quando estabelece que “se o autor der causa, por 3 (três) vezes, a sentença fundada em

abandono da causa, não poderá propor nova ação contra o réu com o mesmo objeto" (§ 3º do art. 486).

Além disso, para que a reclamação seja reapresentada, o reclamante terá que comprovar o recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada. Esse dispositivo igualmente já consta do novo CPC (§ 2º do art. 486).

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA ADITIVA Nº 673/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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"

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 844 –A. A revelia não produz o efeito mencionado no art. 844 se:

- I – havendo pluralidade de réus, algum contestar a ação;
- II – as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com provas constante dos autos.

JUSTIFICAÇÃO

O assunto que se pretende inserir na CLT por intermédio do art. 844-A já está contemplado no novo CPC, mas a nossa intenção é a de reforçar a sua aplicação no processo trabalhista.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA ADITIVA Nº 674/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“ Art. 883

Parágrafo único – A penhora em se tratando de execuções provisórias obedecerá a ordem de preferência prevista no artigo 835 incisos II a XIII do CPC, vedada a penhora “on line” dos ativos financeiros.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

É fato notório os muitos problemas que surgiram após o convênio firmado entre o Poder Judiciário e o sistema bancário que possibilitou o bloqueio de valores diretamente da conta bancária de devedores sem o prévio conhecimento deste.

A prática vem demonstrando inúmeros erros e irregularidades nestes bloqueios resultando em enormes prejuízos aos empregadores, muitas vezes irreparáveis, pois não há a possibilidade de manifestação prévia do devedor para que este demonstre a origem dos valores em sua conta bancária. Há casos onde se verifica que o valor bloqueado acaba por impossibilitar a ao empregador o

cumprimento de folha de pagamento de sua empresa, tendo reflexo direto nos seus empregados, gerando outros prejuízos indiretos.

Há que se verificar a existência da verossimilhança, *fumus boni iuris* e *periculum in mora*, demonstrando-se o real risco do devedor se tornar insolvente. Ocorre que esses preceitos nunca são observados, de modo que são realizados bloqueios eivados de irregularidades e até ilegalidades.

É comum a falta de observância aos preceitos legais da impenhorabilidade para o bloqueio de contas, além do que geralmente os valores bloqueados, muitas vezes, excedem, em muito, o valor da execução.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA ADITIVA Nº 675/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 899 -

...

§ 4º - o depósito de que trata os parágrafos 1º e 2º far-se-a em conta vinculada ao juízo e será corrigido na mesma forma aplicada aos débitos trabalhistas.

§ 5º - revogado.

JUSTIFICAÇÃO

Sugere a alteração do § 4º para que o depósito recursal seja depositado em uma conta vinculada ao juízo, aplicando-se lhe o mesmo índice de atualização dos débitos trabalhistas. Hoje a CLT prevê que o depósito seja feito na conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS em nome do empregado.

Com essa mudança do § 4º, propõe-se a revogação do § 5º do mesmo artigo, o qual se refere ao depósito de empregado que ainda não tenha conta em seu nome, que também é feito no FGTS.

A questão que envolve a presente sugestão é o fato de que, atualmente, temos índices de atualização distintos para corrigir o crédito devido ao empregado e o depósito recursal. Com efeito, o valor da condenação é corrigido levando-se em conta o Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) mais juros de 1% ao mês.

Já o depósito recursal, por sua vez, é corrigido nos moldes do FGTS, ou seja, Taxa Referencial mais juros de 3% ao ano. Com isso, temos que o valor da condenação sofrerá uma correção muito superior ao depósito recursal.

A nossa sugestão é no sentido de que a correção aplicada ao crédito devido ao empregado seja a mesma aplicada ao depósito recursal.

Essa medida não trará qualquer prejuízo ao empregado, visto que o valor de correção do crédito não sofrerá mudança. Por outro lado, trará um impacto financeiro favorável ao empregador, que tem que custear a diferença entre o valor do depósito recursal e a condenação, caso o seu recurso não seja provido. É, portanto, uma questão de justiça que as verbas sejam objeto de correção idêntica, para que dessa forma uma das partes demandantes não venha a ser privilegiada em relação à outra.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA MODIFICATIVA Nº 676/17

Modifica o inciso I do artigo 405 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho.

Dê-se ao inciso I do artigo 405 ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a seguinte redação:

“Art. 405.....

.....

..

I– Nos locais e serviços perigosos ou insalubres, salvo os que tenham sido vistoriados por técnico em matéria de segurança do trabalho, devendo os menores ser submetidos a exame médico periódico.

.....

.....

”(NR)

JUSTIFICAÇÃO

Um dos principais entraves a contratação de menores aprendizes é a impossibilidade do exercício prático nas indústrias, já que grande parte do parque fabril possui algum tipo de atividade insalubre, o que gera insegurança às empresas na contratação desses menores.

Diante desse cenário que converge para a igualdade de oportunidade preconizada na Carta Magna contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC)

EMENDA ADITIVA Nº 677/17

Acrescente-se ao art. 1º do projeto dispositivo que altera a redação do § 2º do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo

Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e inclua-se nova alínea ao inciso I do art. 3º do projeto, para revogar o § 3º do art. 58 da CLT:

"Art. 1º

Art. 58.....

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, inclusive para o trecho em que o empregador forneça diretamente a condução, não será computado na jornada de trabalho, exceto quando o transporte for realizado da sede para o posto avançado de trabalho e seu retorno.

....."(NR)

"Art. 3º

I -

g) o § 3º do art. 58; e

....." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O cômputo das horas *in itinere* na jornada de trabalho, quando a condução é fornecida diretamente pelo empregador, em virtude de o local de trabalho ser de difícil acesso ou de não contar com transporte público regular, é tratado pelos §§ 2º e 3º do art. 58 da CLT e pela Súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho.

O objetivo da presente emenda é alterar o dispositivo celetista, a fim de uniformizar o entendimento de que as horas despendidas pelo empregado até o local de trabalho e seu retorno, independentemente de o empregador fornecer a condução, não devem ser, em princípio, computadas na jornada de trabalho. Tal medida se fundamenta no fato de que não assiste lógica em considerar, como parte da jornada de trabalho, o tempo que um trabalhador gasta em deslocamento a local desprovido de transporte regular, somente porque o empregador fornece a condução, enquanto seu colega, que usa transporte próprio, não recebe o mesmo tratamento.

A nova redação dada ao dispositivo só excepciona as situações em que durante a jornada, o empregado é transportado em condução do empregador para posto avançado de trabalho. Ressalte-se que, por força do disposto no art. 611-A, IV, a negociação coletiva poderá negociar a eventual inclusão das horas *in itinere*.

Propomos, ademais, a revogação do § 3º do art. 58, já que a negociação coletiva poderá estabelecer, no caso das microempresas, o tempo médio *in itinere* ou qualquer solução que melhor atenda as partes.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA ADITIVA Nº 678/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 59 -

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira 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.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos apresentando o presente projeto.

O caput do art. 59 permite que a jornada normal de trabalho seja acrescida de duas horas suplementares mediante acordo escrito entre o empregado e o empregador, além da previsão em contrato coletivo de trabalho.

Assim, parece-nos um contrassenso que a dispensa do pagamento dessas horas extras em face da compensação de jornada em dia diverso não possa, também, ser acordada diretamente entre as partes, ficando condicionada apenas à negociação coletiva.

Nesse contexto, propõe-se uma nova redação para o § 2º do art. 59 para que, além dos instrumentos coletivos de trabalho, também o acordo individual permita a compensação da jornada.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA ADITIVA Nº 679/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 71 -

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido integral ou em parte pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período suprimido correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O § 4º do art. 71, de forma muito acertada, foi acrescido para estabelecer que o empregado terá direito a uma remuneração de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração, quando não for observada a exigência do intervalo obrigatório para repouso e alimentação.

O nosso objetivo é o de harmonizar o texto com a possibilidade de redução do tempo para alimentação e repouso, prevendo que a remuneração extra somente será feita em relação ao período suprimido correspondente.

Sala da Comissão, em de de 2017

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA ADITIVA Nº 680/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 61 -

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos emendando o presente projeto.

Quanto ao §1º do art. 61, tal dispositivo configura mera burocracia que pode ser suprimida sem maiores consequências, pois, se o excesso de jornada previsto neste artigo for injustificável, a Inspeção do Trabalho poderá autuar a empresa infratora ou o empregado poderá recorrer à Justiça do Trabalho independentemente de comunicação à autoridade competente.

Sala da Comissão, em de de 2017

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA ADITIVA Nº 681/17

Acrescenta o § 4º ao art. 791 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho.

Acrescente-se ao art. 791 o inciso § 4º ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a seguinte redação:

“Art. 791.....

.....

..

§ 4º– Aplica-se o disposto no art. 86, inciso I, às despesas processuais, os honorários advocatícios.

.....

.....

”(NR)

JUSTIFICAÇÃO

Atualmente a Justiça do Trabalho estabelece como regra para condenação em honorários sucumbenciais ou advocatícios por meio da Súmula 219 do TST. Ocorre que aplicação da referida súmula se dá por falta de legislação, que regula o tema na justiça do trabalho.

Por isso, o objetivo da presente emenda é acrescentar dispositivo na CLT para lhe dar maior eficácia.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC)

EMENDA MODIFICATIVA Nº 682/17

(Do Sr. Julio Lopes)

O art. 611-A do Projeto de Lei nº 6787/2016 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 611-A. A Convenção ou o Acordo Coletivo de trabalho tem força de lei entre as partes, inclusive quando dispuser sobre:

.....

III - participação nos lucros ou resultados da empresa, de forma a preservar os termos da negociação coletiva e possibilitar a distribuição de parcela dos

lucros ou resultados, inclusive do exercício em curso aos empregados, nos termos, prazos e condições fixados no acordo ou convenção;

.....[NR]”

JUSTIFICAÇÃO

O Brasil é signatário da Convenção 98/1949 e 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. A primeira foi recepcionada pelo Decreto 33.196/53, cujo art. 4º, dispõe que: “Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego”.

No caso da Convenção 154, sobre o “Incentivo à Negociação Coletiva”, recepcionada por meio do Decreto 1.256/94 do Poder Executivo seu artigo 8º, dispõe que “as medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concedidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva”.

O Artigo 611-A prima pela negociação coletiva, amparada pela autonomia da vontade coletiva garantida pela Constituição Federal como instrumento de solução de conflitos.

As convenções e acordos coletivos de trabalho são fontes formais e materiais de estabelecimentos de direitos trabalhistas e, sob o prisma da normativa internacional ratificada pelo Brasil, deveria ser estimulada como também guardada do excesso de intervencionismo restritivo daquilo que possa ser objeto das normas coletivas.

As alterações sugeridas têm apenas o intuito de não ensejar interpretações que provoquem insegurança jurídica, afastando eventual inconstitucionalidade da proposta ou questionamentos judiciais. Além de buscar o aumento da renda do trabalhador e a movimentação da economia.

Do exposto, por considerar a matéria importante para angariar maior segurança jurídica para proposta, haja vista que a intenção na modernização da legislação trabalhista perquire justamente minorar o número de causas que ingressam na justiça do trabalho. Dessa forma, conto com o apoio dos nobres pares para aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado JULIO LOPES

EMENDA ADITIVA Nº 683/17

Entre as alterações determinadas pelo art. 1º do Projeto, inclua-se o acréscimo de parágrafo único ao art. 444 da CLT, com a seguinte redação:

“Art. 1º(omissis):

.....

“Art. 444.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o *caput* aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A, com a mesma eficácia legal, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a 05 (cinco) vezes o valor do salário mínimo em vigor no País.

.....

JUSTIFICAÇÃO

A possibilidade de oferecer alternativa regulatória, por meio da liberdade de estipulação contratual, às relações trabalhistas próprias de trabalhadores ditos hipersuficientes, intelectual e economicamente, é uma ideia que se faz oportuna, no bojo da proposta de flexibilização da legislação trabalhista. Na realidade, ela já vem há algum tempo despertando o interesse de diversificados segmentos laborais, assim como de empresas de diferentes setores de atividades, estando presente nas contribuições e pesquisas de juristas e de outros especialistas, e ganham terreno em forma de proposições congressuais.

Trata-se de uma solução competente e inovadora, de mútua conveniência às partes contratantes, indo além ou diferentemente daquilo que as convenções ou acordos coletivos comumente regulam para a generalidade da respectiva ou respectivas categorias obreiras.

Sua aplicação estende-se a uma ampla gama de situações que envolvem o que se pode chamar de *mundo dos hipersuficientes*: empregados com formação acadêmica superior e ganho remuneratório apreciável, portanto, longe de poderem ser tidos ou tratados como vulneráveis, carentes de proteção, em desvantagem perante o empregador, ou incapazes, sem a tutela sindical, de melhor negociar e regular seus direitos laborais sob a ótica de sua conveniência e perspectivas pessoal e profissional.

Essa disponibilidade profissional virá atender, também, de forma mais profícua, novas demandas do mundo empresarial, em variados setores produtivos, as quais, por sua natureza, ou em razão de novas prospecções de mercado, multiplicam-se

em busca de contratações de capital humano mais flexíveis, individualizadas ou desvinculadas de negociações coletivas.

Entre essas, alinham-se as atividades que demandam profissões de natureza intelectual, literária, cultural, artística, técnica ou tecnológica, de comunicação social, tecnologia da informação, e, em particular as ocupações regulamentadas de nível superior, nas áreas de saúde em geral, de engenharia, docência e tantas outras, ou mesmo as funções gestoras que mobilizam diferentes linhas de especialidade ou formação universitária.

À força das inovações sociais, das conquistas tecnológicas e científicas, dos avanços das condições, meios ou recursos presentes nas atividades produtivas, abrem-se novos espaços de atuação criativa, desvincilhada das obrigações comuns aos obreiros em geral, sem as amarras presentes no emprego da mão de obra meramente física ou de menor nível de instrução.

Contribui para esse cenário de modernidade o crescimento quantitativo e qualitativo de profissionais com formação científica, técnica ou artística, que reúnem especialidades e titulações acadêmicas ou tecnológicas de grande relevância, e aspiram por condições de trabalho com maior autonomia funcional e independência na prestação dos serviços, razões pelas quais muitos optam pelo empreendedorismo e se organizam legalmente como pessoas jurídicas para a oferta de serviços intelectuais ou técnicos especializados.

Se, ao longo do século passado, as classes trabalhadoras na sua grande maioria eram compostas por obreiros com diminuta ou insuficiente instrução, e, assim, por presunção, incapazes de bem discernir e escolher com segurança as condições que melhor lhes convinham para regular o contrato de trabalho – situação essa que perdurou mesmo após a promulgação da CLT –, exigindo intensiva presença e minudente tutela estatal e da representação sindical, o cenário felizmente evoluiu nas últimas décadas, acompanhando as transformações sociais e dos processos produtivos.

As históricas condições que marcavam as atividades laborais acham-se, hoje, na sua maior parte, superadas, com a disseminação das modernas formas de organização da força de trabalho e de atuação dos agentes econômicos, ou graças às novas tecnologias e recursos produtivos, fatores que levaram à ampliação das oportunidades e multiplicação das funções ou profissões que exigem qualificação superior, científica, técnica ou tecnológica, aptidão ou talento artístico e outros atributos intelectuais ou culturais, em empresas vocacionadas para atividades que demandam, muito mais que a força permanente da mão de obra presencial, a contribuição de competências, habilidades e talentos na realização de seus fins.

Em determinadas ocupações a ocorrência de curso superior é de 100%, seja por força de exigências legais, como no caso de profissões regulamentadas de nível

superior (médico, engenheiro, advogado etc.), seja por exigência do próprio mercado de trabalho, como sucede com bancários, profissionais de TI, de auditoria e outros.

Ditos profissionais de nível superior caracterizam-se por desfrutarem de renda mais alta, de ampla autonomia de ação, de boas oportunidades de trabalho, de maior produtividade, maior capacidade para negociar suas condições de trabalho e pouca dependência dos sindicatos laborais.

Nesse sentido, eles se destacam dos trabalhadores de baixo nível educacional e que são altamente dependentes de empregos subordinados, de renda mais baixa e de menores oportunidades para negociar individualmente suas condições laborais. Estes dependem em grande escala da mediação sindical no estabelecimento de suas condições de trabalho em acordos e convenções coletivas.

Para os profissionais de nível superior predominam os ajustes individuais negociados diretamente com seus empregadores e seguindo a grande variedade de exigências técnicas que decorrem das tecnologias e dos sistemas produtivos onde trabalham.

Com base em sua capacidade diferenciada no trato das condições de trabalho, que melhor se ajustam às empresas em que trabalham e aos seus anseios individuais, esses profissionais possuem aptidão intelectual e habilitação profissional para negociar individualmente com seus empregadores não apenas seus salários, mas também os demais benefícios que compõem o seu contrato de trabalho. Nesse sentido, eles estão longe da situação de hipossuficiência preconizada pelas leis do trabalho do Brasil. É isso que justifica permitir que tais profissionais desfrutem de escolha na negociação de suas condições de trabalho, podendo optar pelas negociações individuais ou pelas negociações coletivas.

Urge reconhecer essa aptidão dos referidos segmentos de trabalhadores para negociar, com liberdade e sem tutelas, suas condições contratuais, não se lhes perpetuando o tratamento comum aos empregados menos capacitados, como forma de opção livre e consciente, que não lhes retira a hipótese de permanecer sob as mesmas regras vertentes da legislação trabalhista e das convenções coletivas.

Vale mencionar, ademais, que a liberdade contratual a que visa a presente Emenda não destoa dos interesses das representações sindicais, antes se alinha com estes ao dar aos profissionais de nível superior e de maior renda a opção de, em lugar de se constituírem como pessoas jurídicas, continuarem com seus vínculos empregatícios livremente pactuados, preservando e fomentando o aumento das contribuições em favor das organizações sindicais em geral e do fortalecimento do sindicalismo, tudo em prol dos segmentos laborais que, efetivamente, mais necessitam dessa assistência.

O propósito desta emenda é exatamente abrir a possibilidade de os **profissionais de nível superior e que ganham 5 ou mais salários mínimos** negociarem

individualmente com seus empregadores. Essa liberdade se coaduna com as exigências das mais variadas tecnologias e dos modernos modos de produzir. É nesse grupo que mais incide o trabalho a distância, o trabalho por projeto, o trabalho vinculado à produtividade, à criação intelectual, à manifestação artística e cultural, a jornadas variadas etc. Assim fazendo, o Brasil estará atendendo às aspirações por mais liberdade, que partem dos profissionais de maior qualificação, e às necessidades das empresas, que buscam e precisam atrelar remuneração com a eficiência, a produtividade e a criatividade.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado JULIO LOPES

EMENDA Nº 684/17

Incluem-se os seguintes incisos XIV, XV, XVI e XVII ao art. 611-A

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

.....

XIV – A intempestividade é de 6 (seis) meses para interposição de reclamação após rescisão de contrato de trabalho.

XV – A multa rescisória de FGTS é limitada a 25% (vinte e cinco por cento).

XVI – O não comparecimento do reclamante a uma audiência determina o arquivamento do pleito.

XVII – Fica vedada a condição de cessão, venda, transferência de direito do reclamante, devendo o recurso financeiro de direito do reclamante ser depositado diretamente em sua conta bancária.

JUSTIFICAÇÃO

Essas medidas são indispensáveis para salvar os empregos existentes e possibilitar a retomada de novas oportunidades ao trabalhador brasileiro.

Conto com nobres colegas para aprovação desta emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado Nelson Padovani
PSDB/PR

EMENDA MODIFICATIVA Nº 685/17

Dê ao inciso X do art. 611-A, dado pelo art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a seguinte redação:

Art. 611-A

.....

X – banco de horas;

.....

JUSTIFICAÇÃO

A instituição por Lei do acordado sobre o legislado é um grande avanço jurídico nas relações de trabalho entre empregador e empregado. A possibilidade de se acordar quanto a formação de banco de horas é algo que gera benefício não só para o patrão como para o empregado. Todavia, da forma que está proposto originalmente no PL, com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento sobre as horas excedidas, torna-se inadequado. A própria CLT prevê um mínimo de vinte por cento.

Sala das Comissões, de de 2017

Deputado Aureo
Solidariedade/RJ

EMENDA SUPRESSIVA Nº 686/17

Suprima-se o § 7º do art. 58, dado pelo art. 1º e, por conseguinte, a alínea “b” do inciso I, constante do art. 3º, ambos do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

Em geral, o Projeto de Lei promove um modelo mais atual de Contratação em Tempo Parcial, deixando o instituto menos engessado e mais condizente com realidade trabalhista.

No que tange as férias do trabalhador de tempo parcial, para seguir a mesma linha do projeto, proponho a manutenção da regra atual, ou seja, a

possibilidade de férias proporcionais, o que nos parece mais justo com o trabalhador e o empregador.

Sala das Comissões, em de de 2017

Deputado Aureo
Solidariedade/RJ

EMENDA Nº 687/17

Dê ao art. 47, dado pelo art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016 a seguinte redação:

“Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 ficará sujeito a multa no valor de R\$ 2.000,00 (dois 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\$ 500,00 (quinhentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.”

.....

JUSTIFICAÇÃO

Entendo ser muito importante o combate ao trabalho informal e a essa prática de manter empregados não registrado, todavia o aumento da multa de um salário mínimo para mais de seis salários mínimos é inapropriado. Por isso, propomos um valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), o que corresponde a mais de 100% do valor atual. Além disso, fixamos um valor menor para microempresas e empresas de pequeno porte.

Sala das Comissões, de de 2017

Deputado Aureo
Solidariedade/RJ

EMENDA Nº 688/17

(Do Sr. Deputado VITOR LIPPI)

Dê-se ao art. 611-A do Projeto de Lei no 6.787, de 2016, a seguinte redação:

Art. 611-A A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei, sobrepondo-se a essa, no disciplinamento dos interesses das partes convenientes ou acordantes.

§ 1º Não são passíveis de negociação em Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho as seguintes matérias:

- I – o registro na carteira de trabalho e o salário mínimo;
- II - a supressão ou redução nominal do pagamento do FGTS, da contribuição previdenciária, da alíquota do risco ambiental do trabalho (RAT) e do fator acidentário de prevenção (FAP);
- III - a supressão ou redução das seguintes verbas:
 - a) número anual de dias de férias devidas ao empregado;
 - b) repouso semanal remunerado;
 - c) salário-família;
 - d) licença-paternidade prevista em lei;
 - e) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço;
 - f) aposentadoria;
- IV – as medidas de proteção legal dos menores;
- V – a proibição das práticas discriminatórias por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- VI – a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- VII – a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- VIII - a ampliação da jornada normal anual acima do limite constitucional, sem que haja a compensação da jornada ou o reconhecimento de horas extras;
- IX - a redução da remuneração do serviço extraordinário, que deve ser superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- X - a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XI - a licença de cento e vinte dias da empregada que venha a adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança;

XII - o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - alteração de norma de segurança, higiene e medicina do trabalho, disciplinada pelas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, salvo quando caracterizado o conflito na interpretação de dispositivo normativo e a negociação for utilizada para definição da interpretação a ser adotada, visando à segurança jurídica;

XIV - direito de greve, a liberdade de locomoção e o funcionamento dos serviços e atividades essenciais.

§ 2º 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.

§ 3º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em uma Convenção ou Acordo Coletivos de Trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um ato ilícito.

§ 4º Somente na hipótese de pactuação de redução do salário com redução da jornada, a Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho deverá explicitar a contrapartida concedida ante a redução de direito legalmente assegurado.

§ 5º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção ou acordo coletivo, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada e, tendo expressão econômica, com repetição do indébito.

§ 6º Nenhuma convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá ser anulado pelo Poder Judiciário se não tiverem participado da ação as respectivas entidades sindicais subscritoras desses instrumentos.

§ 7º O disposto no § 5º também se aplica a reclamações trabalhistas e outras ações que direta ou indiretamente visem a afastar a aplicação de cláusula coletiva em relação a um ou mais contratos de trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

Reconhecimento da negociação coletiva como regra

Força de lei para convenções ou acordos coletivos de trabalho como regra e não exceção, tendo como referência a Constituição Federal e decisões do STF (RE 590.415 e RE 895.759). A limitação da força de lei do instrumento coletivo, em 13 temas, presente na proposta original posicionou a proposição de norma infraconstitucional contrária a Constituição Federal.

Princípio da contrapartida X vantagem compensatória

Exclui a necessidade de explicitação de vantagem compensatória econômica sempre que há uma negociação coletiva. A criação dessa obrigação é o que se depreende da análise dos dispositivos propostos no PL, que mencionam vantagens compensatórias.

Existem situações em que a própria medida negociada se caracteriza como uma vantagem ao trabalhador, portanto não há sentido em exigir contrapartida. Outro exemplo é o da negociação coletiva sobre tema cujas contrapartidas estão previstas em norma específica, como ocorre na redução de jornada e salário, com vantagens previstas na Medida Provisória nº 761/2016. A vantagem também pode não ser de natureza econômica, como no caso da estabilidade no emprego durante um determinado período.

Fazer com que todas as convenções ou acordos coletivos com força de lei tenham cláusulas de vantagens compensatórias com expressão econômica acabaria, em última instância, por inviabilizar a própria negociação coletiva.

Por exemplo, o que levaria à concessão de vantagens econômicas compensatórias para um acordo que fraciona as férias a pedido e em benefício do empregado? Não haveria o que compensar, tornando essa vantagem somente um custo adicional para a empresa.

Qual a razão para conceder vantagem compensatória adicional quando o acordo coletivo tiver o objetivo de assegurar a adesão ao Programa Seguro-Emprego, uma política pública de emprego ativa? Ou, como justificar a exigência de contrapartida adicional por parcelar o Prêmio de Participação nos Lucros ou Resultados da empresa, que, por si só, é um acordo optativo que assegura um benefício econômico ao trabalhador? E por que a contrapartida deve ser necessariamente quantificável economicamente? A estabilidade durante um determinado período não seria o suficiente como contrapartida? A manutenção da atividade econômica, quando em risco, não seria uma compensação adequada, visto que interessa à própria sociedade?

As contrapartidas são da essência da negociação, caso contrário, a convenção ou o acordo seria via processo de concessão e não de negociação. Dessa forma, ao criar a obrigação de explicitação, fere-se a própria natureza da negociação. Por fim, essa exigência acaba por provocar insegurança jurídica, que aumenta custos e desestimula a própria negociação, funcionando como uma força moderadora do desenvolvimento econômico e social.

Ação anulatória e necessidade de participação da entidade sindical

Normalmente, as ações anulatórias são ajuizadas pelo MPT, terceiro estranho ao processo de negociação, em face da empresa. Entretanto, como o

instrumento coletivo é o resultado da negociação de duas partes, mostra-se importante que as mesmas partes tenham o direito de defender o negociado.

Ação individual anulatória

Pelo princípio da igualdade, a ação coletiva e a individual devem ter o mesmo tratamento e os mesmos efeitos. Embora as ações anulatórias sejam, em sua maioria, ajuizadas pelo MPT, existem casos de ações individuais que também postulam anulação de cláusula de instrumento coletivo. Nessa hipótese, também deve prevalecer a possibilidade de nulidade da cláusula de vantagem compensatória, quando houver.

Condições não passíveis de negociação coletiva

A proposta de criação do § 1º tem por finalidade assegurar um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho previsto na Constituição Federal de 1988 - a força de lei da negociação coletiva - ao reconhecer a autonomia coletiva da vontade como forma prioritária de regulação trabalhista. Desta forma, ao listar o que não pode ser negociado, afasta-se a subjetividade que gerou a insegurança jurídica e impediu a evolução normativa prevista na Constituição Federal.

São elencadas de maneira taxativa as diversas matérias que não são passíveis de negociação mediante Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, eis que serão consideradas como as que se enquadram no conceito de parcelas de indisponibilidade absoluta e que preservadas, respeitam o que se denomina patamar civilizatório mínimo.

Bem se sabe que, na forma do art. 104, do Código Civil, somente é válido o negócio jurídico da Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho desde que tenha “objeto lícito, possível, determinado ou determinável”.

Para bem determinar o que seja “objeto lícito e possível” de uma Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, houve a cautela de haver o elenco dessas matérias conforme a boa doutrina e a jurisprudência.

A segurança jurídica permitirá o exercício da negociação coletiva e a validação dos instrumentos coletivos permitirá que os trabalhadores tenham a possibilidade de participar da formulação de normas que regulam as próprias vidas.

Sala da Comissão, 22 de março de 2017.

Deputado VITOR LIPPI

EMENDA Nº 689/17
(Do Sr. Deputado VITOR LIPPI)

Acrescente-se o Art. 628-A à CLT, com a seguinte redação:

Art. 628-A O Poder Legislativo tem competência exclusiva para estabelecer a definição e as situações em que o trabalho é realizado em condição análoga à de escravo.

JUSTIFICAÇÃO

O Brasil ratificou as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de número 29, promulgada pelo Decreto 41.721 de 25 de junho de 1957, bem como a 105, pelo Decreto 58.822, de 14 de julho de 1966.

Também, é signatário da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, promulgada pelo Decreto 678 de 6 de novembro de 1992 e a Convenção sobre a Escravidão de Genebra, promulgada pelo Decreto 58.563 de 1º. de junho de 1966.

Entretanto, visando dar efetividade a essas convenções, garantir o bem estar social dos trabalhadores, e o respeito ao princípio constitucional da dignidade humana, bem como dar segurança jurídica às empresas e pela relevância da matéria, deve-se atribuir este tema ao Poder Legislativo.

Dessa forma, o Poder Legislativo deverá definir o que se considera trabalho em condição análoga à de escravo, situações nas quais o trabalho se enquadre nessa categoria, bem como penalidades por descumprimento.

Sala da Comissão, 22 de março de 2017

Deputado Vitor Lippi

EMENDA Nº 690/17
(Do Sr. Deputado VITOR LIPPI)

Acrescente-se parágrafo único ao Art. 767 da CLT, com a seguinte redação:

Art. 767

Parágrafo único Os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo serão compensados com todas as verbas pagas por liberalidade, ainda que previstas em norma coletiva, a título de gratificação, abono, prêmio ou incentivo à demissão, entre outras nomenclaturas, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, independentemente de sua natureza.

JUSTIFICAÇÃO

Incentiva a empresa a fazer pagamentos adicionais – como gratificação, abono e incentivo à demissão – ao empregado que tem o contrato rescindido, podendo ser pago de forma espontânea ou via negociação coletiva, pois, assegura ao empregador a possibilidade de compensar esse valor em eventual reclamação trabalhista. Estimular esse tipo de liberalidade é importante para o trabalhador e também para movimentar a economia.

Por exemplo, uma empresa vai fechar depois de 20 anos de funcionamento e decide pagar um salário a cada empregado que trabalha na empresa. Se souber que não poderá descontar em eventual reclamação trabalhista a empresa tende a não conceder. Logo, por que não incentivar pagamentos por liberalidade na rescisão?

Sala da Comissão, 22 de março de 2017

Deputado Vitor Lippi

EMENDA Nº 691/17

(Do Sr. Deputado **VITOR LIPPI**)

Acrescente-se uma modificação no *caput* do Art. 134 da CLT e suprima-se o parágrafo 1º e 2º do Art. 134 da CLT, com a seguinte redação:

Art. 134 As férias serão concedidas por ato do empregador em até 3 (três) períodos anuais desde que um deles não seja inferior a 10 (dez) dias corridos, nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Acrescente-se uma modificação no parágrafo 1º do Art. 139 da CLT, com a seguinte redação:

Art. 139

§ 1º As férias serão concedidas por ato do empregador em até 3 (três) períodos anuais desde que um deles não seja inferior a 10 (dez) dias corridos, nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

JUSTIFICAÇÃO

Inclui na lei a permissão para que o empregado possa gozar as férias em até três períodos, com o mínimo de 10 dias em pelo menos um deles, permitindo que o empregado possa melhor planejar a sua vida social, além de aprimorar a organização do trabalho.

Há de se considerar que, caso ocorra a divisão das férias em 3 períodos no decorrer de 1 ano, os 30 dias de descanso previstos em lei potencialmente se tornariam 36 dias de descanso, considerando-se, por exemplo, 3 períodos de 10 dias com início do período de gozo nas segundas ou quartas-feiras.

Observe-se que essa possibilidade de condição mais favorável de férias para o trabalhador já é concedida a diversas categorias de servidores públicos, como, por exemplo, aos militares das forças armadas (Marinha, Exército e Aeronáutica), conforme disposto na portaria 39, de 28 de janeiro de 2015; aos servidores do Câmara dos Deputados, conforme disposto na Portaria nº 1, de 6.01.1994 e do Senado Federal, conforme disposto no § 8º do art. 85 do ATC (Ato da Comissão Diretora) 17/2015; aos servidores públicos civis da União, conforme disposto no art. 77, § 3º, da Lei 8.112/90.

Seria justo deixar que milhões de trabalhadores da iniciativa privada fiquem alheios a esse direito e não tenham acesso a esse benefício?

Levando para duas situações fáceis de serem verificadas, no dia a dia, uma empregada doméstica não poderia ter suas férias divididas em três períodos, nem tampouco uma mãe que queira dividir suas férias em 3 períodos, para estar junto de um filho ou companheiro que trabalha no serviço público e tem suas férias divididas em três períodos.

É ainda, correto, dizer que um cientista com doutorado, com 55 anos de idade, não possa querer suas férias divididas em 3 períodos?

A sociedade evolui continuamente e a atualização dessa norma, visando a uma melhor adaptação à dinâmica das relações sociais, apresenta-se como uma medida urgente e alinhada à realidade atual.

Sala da Comissão, 22 de março de 2017

Deputado Vitor Lippi

EMENDA Nº 692/17

(Do Sr. Deputado **VITOR LIPPI**)

Acrescente-se uma modificação no parágrafo 2º e acrescente-se o parágrafo 5º ao artigo 59 da CLT, com a seguinte redação:

Art. 59.....

§ 1º

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual, de acordo coletivo de trabalho ou de convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º

§ 4º

§ 5º A prestação de horas extras habituais não descaracteriza a compensação de jornada.

JUSTIFICAÇÃO

Deve-se explicitar que o sistema de compensação pode ser adotado durante o contrato individual de trabalho, sem a necessidade de negociação coletiva, como previsto na CLT, mas, hoje, sem segurança jurídica face a interpretações em sentido contrário.

A legislação usa a expressão “convenção ou acordo coletivo de trabalho” quando não permite o acordo direto entre empregado e empregador. E o termo “acordo ou convenção coletiva” para as hipóteses em que, além da convenção coletiva, se permite o acordo coletivo ou o acordo individual entre o empregador e empregado. Esta análise pode ser observada na Constituição Federal, art. 7º, comparando-se o inciso XVIII com o VI e, na CLT, pelo uso dessas expressões no

parágrafo 2º do artigo 59, nos artigos 235-C, 476-A e 612 e no parágrafo 8º do art. 235-D.

Por outro lado, deve-se afastar o entendimento da jurisprudência de que a realização de hora extra impede a utilização do sistema de compensação. Por fim, a exclusão da expressão “no período máximo de um ano” retira a insegurança jurídica, pois uma eventual folga, por interesse do próprio empregado, no último dia de um acordo anual, poderia não ser permitida, diante do risco de entendimento de que não haveria prazo para o trabalho em compensação.

Tais restrições podem ser prejudiciais ao trabalhador em situações que são comuns a seu cotidiano. Por exemplo, hoje, para ficar com a mãe doente, um filho que trabalha em uma loja combina a liberação diretamente com seu empregador. O mesmo vale para o empregador doméstico e a micro empresa. Essa prática se aplica também em casos de lazer, por exemplo, no caso de um profissional que deseja aproveitar a segunda-feira de carnaval e combina a liberalidade com o chefe.

Entretanto, se não houver segurança jurídica a respeito do tema, essa prática pode se perder, penalizando o trabalhador.

Por isso, esta proposta visa afastar a insegurança jurídica, além de ser um mecanismo que contribui para a proteção e o estímulo ao emprego.

Sala da Comissão, 22 de março de 2017.

Deputado Vitor Lippi

EMENDA Nº 693/17

(Do Sr. Deputado VITOR LIPPI)

Acrescente-se alteração do Art. 28, parágrafo 9º, item 7, da Lei 8.212/1991, com a seguinte redação:

Art. 28.....

§ 9º Não integram o salário de contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:

.....

7. as gratificações, prêmios e abonos, quando concedidos, no máximo, 2 (duas) vezes no mesmo ano e quando sejam objeto de iniciativa do empregador ou por negociação coletiva; não substituem ou complementam a remuneração devida a qualquer empregado, e não geram direito adquirido à sua repetição.

JUSTIFICAÇÃO

Esclarece o texto de lei que autoriza o pagamento de ganhos eventuais e abonos desvinculados do salário, sem a necessidade de pagamento das contribuições sociais. Ao retirar a subjetividade das expressões grifadas, afasta-se a insegurança jurídica, incentivando o pagamento de abonos, gratificações e prêmios, que geram renda e contribuem para movimentar a economia.

Por exemplo, uma empresa que após 10 anos sem lançar qualquer produto, prevê que, em 3 anos seguidos vai lançar um novo produto a cada ano. Devido a essa particularidade, a empresa quer reconhecer seus empregados. Se planeja para que, em julho de cada ano, possa conceder um abono. Pois bem, embora a legislação seja clara que os ganhos eventuais não geram encargos sociais, ou seja, não tem que pagar INSS e FGTS, na prática, tem-se entendido que, em se tratando de ganho eventual, se pagou uma vez por ano, tem natureza salarial e deve recolher os encargos sociais.

O que se deseja é deixar claro que, se tiver que pagar um abono ou gratificação, não se deve pagar INSS e FGTS. Nada mais do que já está previsto na lei previdenciária. Apenas deixando de forma mais clara que a expressão “ganhos eventuais”, que é subjetiva, deixe mais claro que pagamentos uma ou duas vezes no ano são permitidos e não gera incorporação ao salário.

Sala da Comissão, 22 de março de 2017

Deputado Vitor Lippi

EMENDA Nº 694/17

(Do Sr. Deputado **VITOR LIPPI**)

Acrescente-se parágrafo 2º ao artigo 4º da CLT, renumerando-se os demais, com a seguinte redação:

Art. 4º.....

§ 1º

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como extra o período que exceder a jornada normal, mesmo se o registro do ponto ultrapassar 5 (cinco) minutos, que antecedem e sucedem, nos termos do §1º do Artigo 58 da CLT, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

- a) práticas religiosas,
- b) descanso,
- c) lazer,
- d) estudo,
- e) alimentação,
- f) atividades de relacionamento social,
- g) higiene pessoal,
- h) troca de roupa ou uniforme,
- i) transações bancárias.

JUSTIFICAÇÃO

Este dispositivo tem por finalidade permitir a utilização do estabelecimento pelo empregado para atividades particulares, sem que esteja à disposição para o trabalho e nem que gere a necessidade do pagamento de horas extras.

Inclui na lei o esclarecimento de que o empregado pode adentrar e permanecer no estabelecimento da empresa, antes e depois da jornada, para realização de atividades particulares, sem que o tempo seja contabilizado para o pagamento de horas extras.

São exemplos: práticas religiosas – como grupos de orações, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme, transações bancárias ou até mesmo a permanência no espaço, por escolha própria para proteção pessoal em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas.

A garantia da segurança jurídica em relação à possibilidade de permanência no estabelecimento sem que esteja trabalhando ou à disposição do

trabalhador incentiva as empresas a disponibilizar áreas adequadas para que essas práticas particulares, que otimizam o bem-estar dos trabalhadores, sejam adotadas com mais frequência em todo o território nacional.

Sala da Comissão, 22 de março de 2017

Deputado VITOR LIPPI

EMENDA N.º 695/17

Dê-se ao art. 611-A, acrescentado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo art. 1º do projeto, a seguinte redação:

"Art. 611-A.....

.....

X - banco de horas, garantida a conversão da hora não compensada que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento;

.....

XIV – periodicidade e forma de pagamento para vale-transporte e auxílio-alimentação.

.....(NR)"

justiFicação

A presente emenda tem como objetivo equilibrar o tempo de trabalho com a hora extra não compensada. Na forma proposta pelo projeto, o empregado poderia trabalhar uma hora extra e ganhar acréscimo de no mínimo cinquenta por cento. Ou seja, trabalharia uma hora extra e compensaria com uma hora e meia de folga, no mínimo. Portanto, sugiro a presente alteração para evitar o aumento do custo laboral às empresas e permitir o equilíbrio entre hora trabalhada e não compensada.

Outra modificação proposta nesta emenda é que a convenção coletiva de trabalho possa disciplinar sobre a periodicidade e forma de pagamento para vale-transporte e auxílio-alimentação. Tal modalidade de negociação não é permitida pela CLT, embora já seja praticada em algumas convenções coletivas.

Portanto, com o objetivo de garantir a segurança jurídica necessária e reduzir os riscos trabalhistas, submeto à apreciação dos Nobres Pares a presente emenda, para a qual solicito precioso apoio à aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

DOMINGOS SÁVIO
Deputado Federal

EMENDA N.º 696/17

Dê-se aos artigos 47 e 47-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterados pelo art. 1º do Projeto de Lei, as seguintes redações:

Art. 1º.....

“Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado.

.....
§ 2º Será convertida a penalidade de multa a que se refere o caput e § 1º em advertência por escrito, não sendo reincidente o empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41, nos últimos 24 (vinte e quatro) meses.

§ 3º O empregador que receber advertência por escrito, deverá regularizar a pendência no prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos após a ciência, sob pena de a advertência ser revertida em multa conforme o caput e § 1º.

§ 4º A conversão em advertência prevista no § 2º não se aplica ao empregador que possuir mais que 2 (dois) empregados não

registrados nos termos do art. 41.

§ 5º Em caso de reincidência do empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41, nos últimos 24 (vinte e quatro) meses, a multa a ser aplicada será aplicada em dobro.

§ 6º A infração de que trata o caput constitui exceção ao critério da dupla visita. (NR)”

“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 a multa de R\$ 100,00 (cem reais) por informação omitida.”

justificação

A presente emenda tem como objetivo desonerar o empregador, que já sofre com altos encargos tributários em sua atividade empresarial. Em um momento de crise e aumento do desemprego não devemos trazer mais custos para as empresas, que são a fonte de emprego e renda dos brasileiros.

A proposta da emenda é reduzir o valor da multa de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) para R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado. Atualmente, a multa nesse caso é de um salário-mínimo, e, portanto, sofrerá um considerável aumento.

Além disso, na proposta retiramos a expressão "acrescido de igual valor em cada reincidência" e incorporamos o § 2º, que converte a multa em advertência por escrito para casos de empregadores não reincidentes nos últimos vinte e quatro meses.

Em relação ao artigo 47-A, propomos a diminuição da multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por R\$ 100,00 (cem reais) para cada informação omitida.

Nesse sentido, as mudanças propostas na presente emenda têm como objetivo diminuir os valores correspondentes às multas, além de proporcionar um maior entendimento entre empregados e empregadores.

Esta é a proposta que submetemos à apreciação dos Nobres Pares, para a qual solicitamos o precioso apoio à aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

DOMINGOS SÁVIO
Deputado Federal

EMENDA N.º 697/17

Dê-se ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a seguinte redação, suprimindo-se-lhe a alínea *b* do inciso I do art. 3º:

“Art. 1º.....

.....
Art. 58-A.....

.....
§ 7º *As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo disposto no art. 130-A.*
.....

Art. 130-A.....

I – vinte dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e cinco horas, até trinta horas”;

II - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;

III - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;

IV - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;

V - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;

VI - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;

VII - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

.....(NR)

.....”

justiFicação

Atualmente, os empregados que trabalham em jornada parcial têm direito a férias reduzidas, conforme disposto no art. 130-A da CLT. Contudo o Projeto de Lei nº 6.787/2016 elimina a possibilidade de férias parciais para aqueles que trabalham em tempo parcial e fazem horas extras. Tal fato é prejudicial para as empresas e limitaria essa modalidade de contratação.

Nesse sentido, a alteração proposta nesta emenda tem como objetivo permitir férias proporcionais para empregados que trabalham em tempo parcial (entre vinte e cinco e trinta horas semanais). Ou seja, eles terão direito, após

doze meses de trabalho, a vinte dias de férias, conforme estabelecido no inciso I do art. 130-A.

A intenção da presente emenda é permitir essa nova modalidade de jornada de forma que não prejudique as empresas e estimule cada vez mais a contratação de novos empregados. Com isso, estaremos proporcionando um melhor ambiente para empregados e trabalhadores.

Esta é a proposta que submetemos à apreciação dos Nobres Pares, para a qual solicitamos o precioso apoio à aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

DOMINGOS SÁVIO
Deputado Federal

EMENDA Nº 698/17

(Do Sr. Deputado ALFREDO KAEFER)

Acrescente-se os Artigos 769-A, 769-B, 769-C a CLT, bem como o parágrafo único ao Artigo 883 da CLT, com a seguinte redação:

Art. 769-A Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconconsideração da personalidade jurídica regulado no Código de Processo Civil (art. 133 a 137), assegurada a iniciativa também do juiz do trabalho, inclusive, na fase de execução, conforme o art. 878, desta consolidação.

§ 1º - Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I – na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do art. 893, § 1º, da CLT;

II – na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III – cabe agravo interno se proferida pelo Relator, em incidente instaurado originariamente no tribunal (CPC, art. 932, inciso VI).

§ 2º - A instauração do incidente suspenderá o processo, em prejuízo de concessão da tutela de natureza cautelar de que trata o art. 301 do Código de Processo Civil.

Art. 769-B Não se proferirá decisão contra uma das partes sem que esta ela seja previamente ouvida.

Parágrafo único – O disposto no *caput* não se aplica:

I – à tutela provisória de urgência;

II – às hipóteses de tutela da evidência previstas no art. 311, incisos II e III, do Código de Processo Civil;

III – à decisão prevista no art. 701, do Código de Processo Civil.

Art. 769-C O juiz não pode decidir, em grau algum de jurisdição, com base em fundamento a respeito do qual não se tenha dado às partes oportunidade de se manifestar, ainda que se trate de matéria sobre a qual deva decidir de ofício.

Art. 883

Parágrafo único – A penhora em dinheiro do devedor somente ocorrerá quando a execução for definitiva com o trânsito em julgado da decisão exequenda.

JUSTIFICAÇÃO

As alterações são necessárias para garantir a segurança jurídica e o respeito ao princípio da legalidade.

Ressalte-se que as inclusões visam também o respeito ao princípio do contraditório, constitucionalmente previsto no inciso LIV, do art. 5º, evitando, assim, eventuais prejuízos irreversíveis, sobretudo em relação a micro, pequena e média empresa, que colocariam em risco a própria continuidade das atividades.

Sala das sessões, em de março de 2017

Deputado Federal ALFREDO KAEFER – PSL/PR

EMENDA Nº 699/17

(Do Sr. Deputado ALFREDO KAEFER)

Acrescente-se o 9º parágrafo ao artigo 477 da CLT, com a seguinte redação:

Art. 477.....

§ 1º

§ 2º

§ 3º

§ 4º

§ 5º

§ 6º

§ 7º

§ 8º

§ 9º As dispensas imotivadas individual, plúrima ou coletiva se equiparam para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia da entidade sindical ou da celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

JUSTIFICAÇÃO

Assegurar a igualdade para os empregados e para as empresas nas dispensas individual, plúrima ou coletiva

Esclarece em lei que os empregados possuem direitos iguais na rescisão imotivada do contrato de trabalho, independentemente da modalidade da dispensa: individual, plúrima ou coletiva.

A distinção, que vinha crescendo na jurisprudência antes da crise econômica, tratava de forma desigual os empregados nos processos de dispensa coletiva, com a obrigatoriedade de negociação com vantagens adicionais para rescisão contratual. Além disso, a legislação estabelece quais as verbas rescisórias

devem ser pagas e também regula o seguro-desemprego e o saque na conta vinculada ao FGTS.

A crise mostrou que a medida é inadequada, também sob o ponto de vista da atividade econômica, pois milhares de empresas poderiam estar fechadas e outras sem o capital necessário para a retomada, se essa jurisprudência tivesse sido aplicada nos últimos anos. Logo, a medida teria potencial para ampliar o número já expressivo de desempregados no país, que já atingiu o marco de mais de 12 milhões em 2017, índice sem antecedentes no Brasil nos últimos cinco anos.

Sala Das Sessões, em de março de 2017

Deputado Federal ALFREDO KAEFER – PSL/PR

EMENDA Nº 700/17

(Do Sr. Deputado ALFREDO KAEFER)

Acrescente-se uma modificação no parágrafo 3º do artigo 71 da CLT, com a seguinte redação:

§3º Quando o empregador tiver refeitório no estabelecimento, o intervalo intrajornada poderá ser reduzido pelo empregador para até 30 minutos, independentemente de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

Atualmente inúmeras empresas organizam o refeitório no próprio estabelecimento, como forma de facilitar a vida das pessoas e evitar deslocamentos desnecessários, especialmente no meio urbano, em que o traslado entre um ponto e outro pode demandar bastante tempo. Inclusive, nas empresas em que há jornadas em dois turnos, essa medida é também benéfica para o empregado que pode ter até uma hora de diferença entre o horário de saída.

Por exemplo, no caso de uma empresa que tenha horários de trabalho de 7 horas. Os profissionais do primeiro turno que estariam na empresa das 6h às 14h, com o horário de almoço reduzido para 30 minutos, deixariam seus postos de trabalho às 13h30. Por sua vez, os empregados do segundo turno, com jornada entre 14h e 22h, iniciariam suas atividades às 13h30 e sairiam da empresa às 21h, também considerando uma refeição de 30 minutos. Ou seja, no final do dia, a diferença torna-se ainda mais expressiva, com ganho de 60 minutos no horário de liberação para sua próxima atividade pessoal.

A mudança do intervalo intrajornada proporciona ganhos diretos para o trabalhador, bem como para a sociedade em geral. Por exemplo, a redução do período de refeição, nas empresas em que existe refeitório, permite ao empregado chegar mais tarde

ou sair mais cedo, mantendo a mesma carga horária de trabalho, podendo dedicar esse tempo à sua vida pessoal, realizando diversas atividades, como estudo noturno, convívio familiar, práticas religiosas etc. Além disso, contribui para a mobilidade urbana, permitindo que existam diferentes jornadas de trabalho e, portanto, reduzindo o impacto dos momentos de pico de utilização das vias públicas. Assim, ao reduzir custos, esses fatores aumentam a competitividade da empresa, incentivam o emprego e o bem-estar do trabalhador.

As companhias poderiam fazer ajustes nos horários de intervalo, caso possuam restaurante próprio, conforme a legislação trabalhista de segurança e saúde e da Vigilância Sanitária, atendendo, por exemplo, requisitos como a oferta de uma alimentação balanceada e inscrita no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) e tenham serviço/produção com possibilidade de redução de intervalo.

Se não tiver refeitório no próprio estabelecimento, a redução do intervalo poderá ser feita por meio de negociação com o Sindicato, permitindo às partes analisar as distâncias entre a empresa e os restaurantes, segurança dos trajetos, qualidade da refeição oferecida e a existência de um cardápio balanceado, entre outros interesses dos trabalhadores.

A modernização da legislação é ainda uma oportunidade de aderir a uma tendência global.

Sala das Sessões, em de março de 2017

Deputado Federal ALFREDO KAEFER – PSL/PR

EMENDA AO PROJETO Nº 701/17

(Do Sr. Deputado ALFREDO KAEFER)

Acrescente-se uma modificação no Art. 200 da CLT, com a seguinte redação:

Art. 200 Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, salvo quando não houver, no processo de revisão ou elaboração da regulamentação, consenso unânime no sistema tripartite paritário, especialmente sobre:

JUSTIFICAÇÃO

O legislador optou por delegar ao Ministério do Trabalho a elaboração de regulamentos em segurança e saúde do trabalho.

O Ministério do Trabalho, por sua vez, reconheceu e passou a adotar como melhor forma de elaboração dessas regras, o sistema tripartite que, além do poder público, tem em sua composição representantes dos trabalhadores e empregadores.

Assim sendo, a criação de normas complementares que regulamentam a saúde e segurança, NRs do Ministério do Trabalho, resulta de negociação, nesse caso, no âmbito do sistema tripartite.

Por isso, sugere-se que, quando frustrada a negociação no âmbito do sistema tripartite, ao não se conseguir a unanimidade necessária para legitimar a matéria, ela seja encaminhada ao Poder Legislativo para a definição da regra a ser adotada.

Esse encaminhamento seria feito à esfera à qual a sociedade, por meio da Constituição, atribuiu o poder de legislar. Por fim, a própria organização do Congresso Nacional e do processo legislativo irão assegurar as melhores decisões na elaboração dessas normas que não encontram consenso no sistema tripartite.

Sala das Sessões, em de março de 2017

Deputado Federal ALFREDO KAEFER – PSL/PR

EMENDA AO PROJETO Nº 701/17

(Do Sr. Deputado ALFREDO KAEFER)

Acrescente-se uma modificação no parágrafo 2º do artigo 58 da CLT, com a seguinte redação:

§2º O tempo despendido pelo empregado no trajeto entre a residência e a efetiva ocupação do posto de trabalho, e para o seu retorno, incluindo o tempo no interior do estabelecimento, por qualquer meio de locomoção ou transporte, ainda que fornecido pelo empregador, não será considerado como tempo a disposição, e, conseqüentemente, não computado na jornada de trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

O atual entendimento sobre o pagamento de horas *in itinere* acaba por penalizar as empresas que oferecem a seus empregados um serviço de transporte próprio ou fretado, provendo aos trabalhadores mais conforto, segurança e

comodidade. Logo, observa-se a necessidade de reverter esse entendimento com o objetivo de prover segurança jurídica, evitando interpretações divergentes pela Justiça do Trabalho.

Dessa forma, o afastamento da insegurança jurídica vai estimular a concessão desse transporte que traz benefícios para o trabalhador e para a sociedade.

É importante lembrar que, nos países competitivos, o transporte é público. Ou seja, esse é um custo das empresas brasileiras, dentre vários outros exclusivos às instituições que atuam no Brasil.

Se compararmos o transporte público com o privado, observamos que, no transporte público, o trabalhador gasta mais tempo para o deslocamento, pois pode ser necessário fazer uma integração, utilizando ônibus e metrô; o número de paradas pode ser elevado, uma vez que o itinerário pode incluir mais voltas antes da chegada ao destino; além de sua maior vulnerabilidade a assaltos, devido ao número de vezes e aos locais de parada.

Já o transporte privado é mais seguro, pois os passageiros são conhecidos e o número de paradas é menor, o ponto para embarque e desembarque é mais próximo de casa, além de haver, em algumas situações, câmeras de filmagem e GPS.

Com relação ao conforto, o ônibus particular pode ter banco reclinável e estofado, cortina, cabine com menos ruído, ar condicionado, banheiros e, em alguns casos, até wi-fi.

Do ponto de vista da sociedade, existiria um ganho, pois, hoje, as empresas demandam a existência de transporte público nos horários de entrada e saída de turno, em duplicidade com aquele já fornecido por elas, pois se não houver esse transporte público, a empresa deverá pagar, além do transporte privado, a hora extra.

No momento em que o país vive, o ideal é que o transporte que hoje passa na porta das empresas e que não está saturado deveria ser destinado para facilitar o acesso da população a hospitais, unidades de atendimento emergencial em saúde, escolas, centro da cidade, parques e outras áreas de lazer.

Contudo, atualmente, quando esse movimento acontece, a empresa se torna vulnerável às penalidades associadas à hora *in itinere* e, em muitos casos, é

punida por oferecer um benefício que garante aos trabalhadores mais comodidade, conforto e segurança.

Com o estímulo às empresas para que concedam o transporte aos trabalhadores, teríamos a possibilidade de melhoria do serviço também para a sociedade.

Também não há que se falar em tempo gasto para deslocamento, pois, atualmente, nos centros urbanos, a necessidade de se percorrer uma pequena distância pode demandar um longo período de tempo em virtude do trânsito.

Portanto, este tema, que nasceu com jurisprudência há cerca de 40 anos e foi posteriormente incorporado na legislação, merece ser alterado de forma a se adaptar às características da sociedade moderna, em benefício do trabalhador e da sociedade.

Sala das Comissões, em de março de 2017

Deputado Federal ALFREDO KAEFER –PSL/PR

EMENDA AO PROJETO Nº 703/17

(Do Sr. Deputado ALFREDO KAEFER)

Dê-se ao art. 611-A do Projeto de Lei no 6.787, de 2016, a seguinte redação:

Art. 611-A A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei, sobrepondo-se a essa, no disciplinamento dos interesses das partes convenientes ou acordantes, quando, entre outros, dispuser sobre:

I - parcelamento de período de férias anuais, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, 10 (dez) dias corridos;

II - pacto quanto à jornada de trabalho, inclusive às especiais;

III - participação nos lucros ou resultados da empresa;

IV - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornada superior a 6 (seis) horas;

V – prazo de vigência e possibilidade de se reconhecer a ultratividade;

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

VII - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como a identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VIII - regulamento empresarial;

IX - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

X - trabalho remoto, regime de sobreaviso, eventual e intermitente;

XI - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado e remuneração por desempenho individual;

XII - registro de jornada de trabalho;

XIII - troca do dia do feriado para que a data coincida com uma segunda ou sexta-feira ou o trabalho com o pagamento de adicional igual ou superior a cem por cento;

XIV - identificação dos cargos que demandam formação profissional para fins de fixação da cota de aprendiz; e

XV - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, que não haja o uso do equipamento de proteção individual ou, alternativamente, licença prévia das autoridades competentes do Ministério do 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 A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em uma Convenção ou Acordo Coletivos de Trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um ato ilícito.

§ 3º Somente na hipótese de pactuação de redução do salário com redução da jornada, a Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho deverá explicitar a contrapartida concedida ante a redução de direito legalmente assegurado.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção ou acordo coletivo, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada e, tendo expressão econômica, com repetição do indébito.

§ 5º Nenhuma convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá ser anulado pelo Poder Judiciário se não tiverem participado da ação as respectivas entidades sindicais subscritoras desses instrumentos.

§ 6º O disposto no § 4º também se aplica a reclamações trabalhistas e outras ações que direta ou indiretamente visem a afastar a aplicação de cláusula coletiva em relação a um ou mais contratos de trabalho.

§ 7º Quando o empregador tiver refeitório no estabelecimento, o intervalo intrajornada previsto no inciso IV deste artigo poderá ser reduzido pelo empregador para até 30 minutos, independentemente de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Acrescente-se o art. 611-B ao Projeto de Lei no 6.787, de 2016, com a seguinte redação:

Art. 611-B Não são passíveis de negociação em Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho as seguintes matérias:

- I – o registro na carteira de trabalho e o salário mínimo;
- II - a supressão ou redução nominal do pagamento do FGTS, da contribuição previdenciária, da alíquota do risco ambiental do trabalho (RAT) e do fator acidentário de prevenção (FAP);
- III - a supressão ou redução das seguintes verbas:
 - a) número anual de dias de férias devidas ao empregado;
 - b) repouso semanal remunerado;
 - c) salário-família;
 - d) licença-paternidade prevista em lei;
 - e) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço;
 - f) aposentadoria;
- IV – as medidas de proteção legal dos menores;
- V – a proibição das práticas discriminatórias por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- VI – a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- VII – a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- VIII - a ampliação da jornada normal anual acima do limite constitucional, sem que haja a compensação da jornada ou o reconhecimento de horas extras;
- IX - a redução da remuneração do serviço extraordinário, que deve ser superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- X - a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XI - a licença de cento e vinte dias da empregada que venha a adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança;

XII - o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - alteração de norma de segurança, higiene e medicina do trabalho, disciplinada pelas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, salvo quando caracterizado o conflito na interpretação de dispositivo normativo e a negociação for utilizada para definição da interpretação a ser adotada, visando à segurança jurídica;

XIV - direito de greve, a liberdade de locomoção e o funcionamento dos serviços e atividades essenciais.

JUSTIFICAÇÃO

Reconhecimento da negociação coletiva como regra

Força de lei para convenções ou acordos coletivos de trabalho como regra e não exceção, tendo como referência a Constituição Federal e decisões do STF (RE 590.415 e RE 895.759). Entende-se que devem ser mantidos os itens do artigo 611-A como exemplos de pontos que visam à segurança jurídica.

Fracionamento de férias individuais e coletivas

Inclui na lei a permissão para que o empregado possa fracionar as férias, possibilitando que ele possa melhor planejar a sua vida social e aprimora a organização do trabalho.

Por meio de negociação coletiva, seria possível o parcelamento do período de férias anuais, com garantia de que uma das frações tenha, no mínimo, 10 dias corridos e não duas semanas. A medida ainda se apresenta como mecanismo de proteção e estímulo à geração de emprego, na medida em que o empregador possui mais segurança para contratação.

Participação nos Lucros ou Resultados das Empresas

Amplia a possibilidade de negociação da participação nos lucros ou resultados da empresa com entidades sindicais. Existem duas modalidades de negociação previstas na Lei nº 10.101/2000: a negociação direta com o sindicato e a que se faz por uma comissão paritária, composta por representantes das partes (empresa e empregado) e, mediante convite, um indicado pelo sindicato.

Com a modificação, a lei específica seria mantida para regular a negociação da comissão paritária, visto que a negociação sindical seria regulada

pelo instrumento coletivo. A mudança retiraria a insegurança jurídica desse tema, incentivando o aumento da renda do trabalhador e a movimentação da economia.

Tempo de duração das regras negociadas

Possibilidade de negociação da vigência e ultratividade da norma, permitindo, por exemplo, que o acordo coletivo tenha vigência de três anos e que determinada cláusula que prevê a concessão de benefícios como plano de saúde, alimentação e transporte seja incorporada ao contrato individual de trabalho de forma permanente.

Plano de cargos, salários e funções

Possibilidade de negociação para a definição dos cargos que devem ser considerados como de confiança, conforme o conhecimento intrínseco do sindicato sobre a realidade da organização do trabalho. Também deve ser considerada, em consonância com o parágrafo único do art. 456 da CLT, a condição pessoal do empregado para a definição de funções compatíveis no plano de cargos e salários. Mesmo havendo disposição legal que regula o tema, há insegurança jurídica que, se reduzida, permitiria diminuir custos com processos judiciais e aumentar recursos para investimentos.

Banco de horas

Exclui a previsão de possibilidade de negociação do banco de horas por ser desnecessária, visto que já é permitida pelo parágrafo 2º, artigo 59, da CLT.

Representante dos trabalhadores no local de trabalho

A possibilidade de negociação do sistema de representação, que prevê representante dos trabalhadores no local de trabalho, assegura maior efetividade, com respeito às peculiaridades da atividade econômica e à organização do trabalho de cada empresa.

Esse tema de organização sindical não é de urgência e relevância para o momento do País, pois não tem impacto na geração de emprego e renda. Além disso, existem dúvidas que devem ser sanadas para garantir sua efetividade.

Entretanto, caso o Poder Legislativo entenda que, de imediato, deve ser assegurada a obrigatoriedade da eleição de um representante, é importante alterar a regulamentação deste direito previsto no PL. Essa mudança teria como objetivo a garantia de que esse mecanismo seja aplicado de forma equilibrada e com vistas ao atingimento de sua finalidade.

Pressupõe-se, por fim, que, no caso da eventual manutenção desse novo modelo de representação, ele deveria ser implementado via negociação coletiva, reconhecendo, portanto, que os 13 itens do artigo 611-A do Projeto de Lei 6.787/2016 são exemplificativos.

Trabalho no regime de sobreaviso

Possibilidade de negociação do trabalho em regime de sobreaviso, ampliando a segurança jurídica, que incentiva as oportunidades nessa modalidade de trabalho.

O incentivo ao desempenho individual

Expressa, por meio de lei, que é permitida a remuneração diferenciada por desempenho individual quando não se caracteriza a igualdade das atividades que compõem cada função e cujo conjunto de funções se agrupa em cargos.

Em linhas de produção, é clara a identidade entre as atividades desempenhadas por conjuntos de trabalhadores que possuem as mesmas funções. Entretanto, em áreas administrativas, ainda que a formação acadêmica seja a mesma, as atividades podem ser diferentes. No entanto, a subjetividade faz com que o instituto da equiparação salarial seja aplicado de forma irrestrita, prejudicando a melhor performance da empresa e a remuneração dos profissionais.

Dessa forma, a modificação proposta reduz a insegurança jurídica e incentiva a concessão de aumentos salariais.

O feriado na segunda ou sexta-feira

Possibilidade de negociação da troca da data de feriado para que coincida com uma segunda ou sexta-feira ou o trabalho com remuneração igual ou superior ao dobro do valor do dia normal de trabalho. Medida concilia o benefício para o trabalhador, descanso prolongado ou remuneração majorada, com a redução dos impactos negativos dos feriados sobre a atividade econômica.

A proteção do trabalhador empregado e a cota de aprendiz

Possibilidade de negociação da definição dos cargos que demandam formação profissional e que devem ser incluídos na base de cálculo para fixação da cota de aprendiz. Deve-se levar em consideração que a entidade sindical tem maior conhecimento das atividades que compõem as funções e os cargos, no âmbito da empresa.

Ademais, a escolha de um cargo para fazer parte da cota, sob o argumento de que o seu exercício demanda formação profissional, coloca em risco o

emprego dos trabalhadores que exercem as atividades e não têm a formação técnico-profissional.

Como se vê, a escolha correta dos cargos para compor a cota gera efeitos positivos para a sociedade. Entretanto, os erros podem prejudicar o próprio trabalhador, além do custo adicional que deixa de ser revertido para investimentos.

A prorrogação de jornada para empregado que não está protegido da insalubridade

Possibilidade de negociação, alternativamente à autorização do Ministério do Trabalho, para a prorrogação da jornada normal, em ambiente com agente insalubre, quando o empregado não está protegido por medida coletiva, individual ou de organização do trabalho. A permissão serve para cobrir situações emergenciais.

Vedação da negociação de normas de saúde e segurança previstas em NRs

Veda a negociação de norma regulamentadora de saúde e segurança do Ministério do Trabalho, salvo em situação de conflito na interpretação. Nesse caso, a negociação coletiva criaria norma complementar para solucionar a insegurança jurídica. O ajuste coletivo teria validade até que a alteração na NR esclarecesse a divergência, fixando a interpretação adequada.

A criação de normas complementares que regulamentam a saúde e segurança, NRs do Ministério do Trabalho, também resulta de negociação, nesse caso, no âmbito do sistema tripartite (representantes do Governo, empregadores e trabalhadores).

Por isso, sugere-se que, quando não houver unanimidade na comissão tripartite, a matéria seja encaminhada ao Poder Legislativo para a definição da regra a ser adotada.

Limites à negociação coletiva

Veda a negociação coletiva em situações como a anotação na carteira de trabalho, o pagamento do salário mínimo nacional e a manutenção do repouso semanal remunerado. No caso de normas de segurança e saúde, os limites estão descritos no item anterior.

Princípio da contrapartida X vantagem compensatória

Exclui a necessidade de explicitação de vantagem compensatória econômica sempre que há uma negociação coletiva. A criação dessa obrigação é o

que se depreende da análise dos dispositivos propostos no PL, que mencionam vantagens compensatórias.

Existem situações em que a própria medida negociada se caracteriza como uma vantagem ao trabalhador, portanto não há sentido em exigir contrapartida. Outro exemplo é o da negociação coletiva sobre tema cujas contrapartidas estão previstas em norma específica, como ocorre na redução de jornada e salário, com vantagens previstas na Medida Provisória nº 761/2016. A vantagem também pode não ser de natureza econômica, como no caso da estabilidade no emprego durante um determinado período.

Fazer com que todas as convenções ou acordos coletivos com força de lei tenham cláusulas de vantagens compensatórias com expressão econômica acabaria, em última instância, por inviabilizar a própria negociação coletiva.

Por exemplo, o que levaria à concessão de vantagens econômicas compensatórias para um acordo que fraciona as férias a pedido e em benefício do empregado? Não haveria o que compensar, tornando essa vantagem somente um custo adicional para a empresa.

Qual a razão para conceder vantagem compensatória adicional quando o acordo coletivo tiver o objetivo de assegurar a adesão ao Programa Seguro-Emprego, uma política pública de emprego ativa? Ou, como justificar a exigência de contrapartida adicional por parcelar o Prêmio de Participação nos Lucros ou Resultados da empresa, que, por si só, é um acordo optativo que assegura um benefício econômico ao trabalhador? E por que a contrapartida deve ser necessariamente quantificável economicamente? A estabilidade durante um determinado período não seria o suficiente como contrapartida? A manutenção da atividade econômica, quando em risco, não seria uma compensação adequada, visto que interessa à própria sociedade?

As contrapartidas são da essência da negociação, caso contrário, a convenção ou o acordo seria via processo de concessão e não de negociação. Dessa forma, ao criar a obrigação de explicitação, fere-se a própria natureza da negociação. Por fim, essa exigência acaba por provocar insegurança jurídica, que aumenta custos e desestimula a própria negociação, funcionando como uma força moderadora do desenvolvimento econômico e social.

Ação anulatória e necessidade de participação da entidade sindical

Normalmente, as ações anulatórias são ajuizadas pelo MPT, terceiro estranho ao processo de negociação, em face da empresa. Entretanto, como o instrumento coletivo é o resultado da negociação de duas partes, mostra-se importante que as mesmas partes tenham o direito de defender o negociado.

Ação individual anulatória

Pelo princípio da igualdade, a ação coletiva e a individual devem ter o mesmo tratamento e os mesmos efeitos. Embora as ações anulatórias sejam, em sua maioria, ajuizadas pelo MPT, existem casos de ações individuais que também postulam anulação de cláusula de instrumento coletivo. Nessa hipótese, também deve prevalecer a possibilidade de nulidade da cláusula de vantagem compensatória, quando houver.

Intervalo intrajornada

A mudança do intervalo intrajornada proporciona ganhos diretos para o trabalhador, bem como para a sociedade em geral. Por exemplo, a redução do período de refeição, nas empresas em que existe refeitório, permite ao empregado chegar mais tarde ou sair mais cedo, mantendo a mesma carga horária de trabalho, podendo dedicar esse tempo à sua vida pessoal. Além disso, contribui para a mobilidade urbana, permitindo que existam diferentes jornadas de trabalho e, portanto, reduzindo o impacto dos momentos de pico de utilização das vias públicas. Paralelamente, quanto mais se utilizam as máquinas e equipamentos, melhor é o retorno dos investimentos e menor o consumo de energia elétrica, entre outros. Assim, ao reduzir custos, esses fatores aumentam a competitividade da empresa, incentivam o emprego e o bem-estar do trabalhador.

As companhias poderiam fazer ajustes nos horários de intervalo, caso possuam restaurante próprio, conforme a legislação trabalhista de segurança e saúde e da Vigilância Sanitária, atendendo, por exemplo, requisitos como a oferta de uma alimentação balanceada e inscrita no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) e tenham serviço/produção com possibilidade de redução de intervalo.

Condições não passíveis de negociação coletiva

A proposta de criação do art. 611-B tem por finalidade assegurar um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho previsto na Constituição Federal de 1988 - a força de lei da negociação coletiva - ao reconhecer a autonomia coletiva da vontade como forma prioritária de regulação trabalhista. Desta forma, ao listar o que não pode ser negociado, afasta-se a subjetividade que gerou a insegurança jurídica e impediu a evolução normativa prevista na Constituição Federal.

São elencadas de maneira taxativa as diversas matérias que não são passíveis de negociação mediante Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, eis que serão consideradas como as que se enquadram no conceito de parcelas de indisponibilidade absoluta e que preservadas, respeitam o que se denomina patamar civilizatório mínimo.

Bem se sabe que, na forma do art. 104, do Código Civil, somente é válido o negócio jurídico da Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho desde que tenha “objeto lícito, possível, determinado ou determinável”.

Para bem determinar o que seja “objeto lícito e possível” de uma Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, houve a cautela de haver o elenco dessas matérias conforme a boa doutrina e a jurisprudência.

A segurança jurídica permitirá o exercício da negociação coletiva e a validação dos instrumentos coletivos permitirá que os trabalhadores tenham a possibilidade de participar da formulação de normas que regulam as próprias vidas.

Sala da Comissão, ____ de _____ de ____

Deputado ALFREDO KAEFER

EMENDA AO PROJETO Nº 704/17

(Do Sr. Deputado ALFREDO KAEFER)

Dê-se ao art. 611-A do Projeto de Lei no 6.787, de 2016, a seguinte redação:

Art. 611-A A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei, sobrepondo-se a essa, no disciplinamento dos interesses das partes convenientes ou acordantes.

§ 1º Não são passíveis de negociação em Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho as seguintes matérias:

I – o registro na carteira de trabalho e o salário mínimo;

II - a supressão ou redução nominal do pagamento do FGTS, da contribuição previdenciária, da alíquota do risco ambiental do trabalho (RAT) e do fator acidentário de prevenção (FAP);

III - a supressão ou redução das seguintes verbas:

a) número anual de dias de férias devidas ao empregado;

b) repouso semanal remunerado;

c) salário-família;

d) licença-paternidade prevista em lei;

e) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço;

f) aposentadoria;

IV – as medidas de proteção legal dos menores;

V – a proibição das práticas discriminatórias por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

VI – a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

VII – a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

VIII - a ampliação da jornada normal anual acima do limite constitucional, sem que haja a compensação da jornada ou o reconhecimento de horas extras;

IX - a redução da remuneração do serviço extraordinário, que deve ser superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

X - a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XI - a licença de cento e vinte dias da empregada que venha a adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança;

XII - o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - alteração de norma de segurança, higiene e medicina do trabalho, disciplinada pelas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, salvo quando caracterizado o conflito na interpretação de dispositivo normativo e a negociação for utilizada para definição da interpretação a ser adotada, visando à segurança jurídica;

XIV - direito de greve, a liberdade de locomoção e o funcionamento dos serviços e atividades essenciais.

§ 2º 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.

§ 3º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em uma Convenção ou Acordo Coletivos de Trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um ato ilícito.

§ 4º Somente na hipótese de pactuação de redução do salário com redução da jornada, a Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho deverá explicitar a contrapartida concedida ante a redução de direito legalmente assegurado.

§ 5º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção ou acordo coletivo, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada e, tendo expressão econômica, com repetição do indébito.

§ 6º Nenhuma convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá ser anulado pelo Poder Judiciário se não tiverem participado da ação as respectivas entidades sindicais subscritoras desses instrumentos.

§ 7º O disposto no § 5º também se aplica a reclamações trabalhistas e outras ações que direta ou indiretamente visem a afastar a aplicação de cláusula coletiva em relação a um ou mais contratos de trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

Reconhecimento da negociação coletiva como regra

Força de lei para convenções ou acordos coletivos de trabalho como regra e não exceção, tendo como referência a Constituição Federal e decisões do STF (RE 590.415 e RE 895.759). A limitação da força de lei do instrumento coletivo, em 13 temas, presente na proposta original posicionou a proposição de norma infraconstitucional contrária a Constituição Federal.

Princípio da contrapartida X vantagem compensatória

Exclui a necessidade de explicitação de vantagem compensatória econômica sempre que há uma negociação coletiva. A criação dessa obrigação é o que se depreende da análise dos dispositivos propostos no PL, que mencionam vantagens compensatórias.

Existem situações em que a própria medida negociada se caracteriza como uma vantagem ao trabalhador, portanto não há sentido em exigir contrapartida. Outro exemplo é o da negociação coletiva sobre tema cujas contrapartidas estão previstas em norma específica, como ocorre na redução de jornada e salário, com vantagens previstas na Medida Provisória nº 761/2016. A vantagem também pode não ser de natureza econômica, como no caso da estabilidade no emprego durante um determinado período.

Fazer com que todas as convenções ou acordos coletivos com força de lei tenham cláusulas de vantagens compensatórias com expressão econômica acabaria, em última instância, por inviabilizar a própria negociação coletiva.

Por exemplo, o que levaria à concessão de vantagens econômicas compensatórias para um acordo que fraciona as férias a pedido e em benefício do

empregado? Não haveria o que compensar, tornando essa vantagem somente um custo adicional para a empresa.

Qual a razão para conceder vantagem compensatória adicional quando o acordo coletivo tiver o objetivo de assegurar a adesão ao Programa Seguro-Emprego, uma política pública de emprego ativa? Ou, como justificar a exigência de contrapartida adicional por parcelar o Prêmio de Participação nos Lucros ou Resultados da empresa, que, por si só, é um acordo optativo que assegura um benefício econômico ao trabalhador? E por que a contrapartida deve ser necessariamente quantificável economicamente? A estabilidade durante um determinado período não seria o suficiente como contrapartida? A manutenção da atividade econômica, quando em risco, não seria uma compensação adequada, visto que interessa à própria sociedade?

As contrapartidas são da essência da negociação, caso contrário, a convenção ou o acordo seria via processo de concessão e não de negociação. Dessa forma, ao criar a obrigação de explicitação, fere-se a própria natureza da negociação. Por fim, essa exigência acaba por provocar insegurança jurídica, que aumenta custos e desestimula a própria negociação, funcionando como uma força moderadora do desenvolvimento econômico e social.

Ação anulatória e necessidade de participação da entidade sindical

Normalmente, as ações anulatórias são ajuizadas pelo MPT, terceiro estranho ao processo de negociação, em face da empresa. Entretanto, como o instrumento coletivo é o resultado da negociação de duas partes, mostra-se importante que as mesmas partes tenham o direito de defender o negociado.

Ação individual anulatória

Pelo princípio da igualdade, a ação coletiva e a individual devem ter o mesmo tratamento e os mesmos efeitos. Embora as ações anulatórias sejam, em sua maioria, ajuizadas pelo MPT, existem casos de ações individuais que também postulam anulação de cláusula de instrumento coletivo. Nessa hipótese, também deve prevalecer a possibilidade de nulidade da cláusula de vantagem compensatória, quando houver.

Condições não passíveis de negociação coletiva

A proposta de criação do § 1º tem por finalidade assegurar um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho previsto na Constituição Federal de 1988 - a força de lei da negociação coletiva - ao reconhecer a autonomia coletiva da vontade como forma prioritária de regulação trabalhista. Desta forma, ao listar o que não pode ser negociado, afasta-se a subjetividade que gerou a insegurança jurídica e impediu a evolução normativa prevista na Constituição Federal.

São elencadas de maneira taxativa as diversas matérias que não são passíveis de negociação mediante Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, eis que serão consideradas como as que se enquadram no conceito de parcelas de indisponibilidade absoluta e que preservadas, respeitam o que se denomina patamar civilizatório mínimo.

Bem se sabe que, na forma do art. 104, do Código Civil, somente é válido o negócio jurídico da Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho desde que tenha “objeto lícito, possível, determinado ou determinável”.

Para bem determinar o que seja “objeto lícito e possível” de uma Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, houve a cautela de haver o elenco dessas matérias conforme a boa doutrina e a jurisprudência.

A segurança jurídica permitirá o exercício da negociação coletiva e a validação dos instrumentos coletivos permitirá que os trabalhadores tenham a possibilidade de participar da formulação de normas que regulam as próprias vidas.

Sala das Sessões, em de março 2017

Deputado Federal Alfredo Kaefer - PSL/PR

Emenda Supressiva nº 705/17

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

Emenda Aditiva ao Projeto de Lei nº 6.787/16 – 706/17

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. 3º

§1º

§ 2º Fica afastada presunção de hipossuficiência de empregado que perceba a partir de 10 (dez) salários mínimos ou que detenha diplomação em curso superior, em grau técnico ou certificação que ateste elevado grau de especialização.”
(NR)

JUSTIFICATIVA

Hipossuficiência Relativa dos Trabalhadores Qualificados
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.

Hipossuficiência relativa dos trabalhadores qualificados

O profissional de TIC (Tecnologia da Informação e Comunicação) brasileiro percebe **salário médio 51,2% acima da média nacional**, sendo que **43,7% desses funcionários possuem diploma em curso superior e 27,6% concluíram a pós-graduação**.

Trata-se de um profissional urbano, concentrado na região sudeste do Brasil, e que atua em empreendimentos intensivos em capital intelectual e estabelecidos em centros que forneçam infraestrutura adequada como conexão à internet, cabos de fibra ótica e banda larga.

É segmento da economia que não abriga de forma sistêmica trabalhadores considerados hipossuficientes, na acepção jurídica do termo. São funcionários detentores e posseiros do conhecimento, insumo essencial nesse ambiente inovador.

É neste contexto em que se encontra o trabalhador do conhecimento que passa a desfrutar de autonomia e independência sem precedentes. A capacidade de transpor ideias para a linguagem computacional permitiu a esse profissional criar e gerar valor a ponto de submeter conglomerados empresariais inteiros às inovações da mente superespecializada.

A relação que outrora era de subordinação e dependência passou a ser de colaboração e associativa. A tecnologia tem libertado o ser humano das atividades repetitivas e de exaustão, permitindo-lhe dedicar-se ao labor do saber, da informação e do estudo.

Aqueles funcionários que detém as características apontadas acima não devem, assim, ser considerados vulneráveis eis que são eles detentores e posseiros do conhecimento, insumo essencial nesse ambiente inovador.

O capital intelectual passa, assim, a pertencer também a esses indivíduos os quais são remunerados de forma condizente por meio de salários acima da média de mercado. As noções assentadas na doutrina pátria a respeito do trabalhador hipossuficiente em nada refletem a realidade.

Não é razoável que trabalhadores detentores de conhecimento superespecializado e que tenham alta remuneração suportem as consequências de um arranjo negocial planejado e genérico que não faça distinção entre sujeitos juridicamente hipossuficientes e aqueles que não o são.

Sala das Sessões, em de março de 2017

Deputado Federal ALFREDO KAEFER – PSL/PR

Emenda Aditiva 707/17

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. 6º

§ 1º

.....

§ 2º Estará sob regime de trabalho remoto toda relação de emprego na qual o empregado desempenhe com regularidade suas funções, no todo ou em parte, em local diverso ao estabelecimento do empregador.” (NR)

“Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

III – os empregados que estejam sob o regime de trabalho remoto

“Art. 154 -

§ 1º Será de responsabilidade do empregador a observância dos padrões de higiene, segurança e ergonomia no local de trabalho quando a atividade for desempenhada no estabelecimento ou em local por ele indicado que não seja o domicílio do empregado.

§ 2º Será de responsabilidade do empregado a observância dos padrões descritos no parágrafo anterior na hipótese em que este, mediante anuência do empregador, opte por realizar a atividade a partir de sua residência, em ambiente diverso ao do estabelecimento ou em outro local que não aquele indicado pelo empregador.

§ 3º Na hipótese do parágrafo segundo, caberá ao empregador orientar o empregado quanto a observância dos padrões descritos no parágrafo primeiro.” (NR)

“Art. 158 – Cabe aos empregados:.....

III – responder por ato faltoso quando não observar os padrões de higiene, segurança e ergonomia na hipótese em que desempenhe a atividade em seu domicílio ou em outro local que não o estabelecimento do empregador, salvo quando comprovada falta de orientação prévia por parte deste.

.....” (NR)

“Art. 458 – Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 5º Na hipótese de regime de trabalho domiciliar ou cuja execução se dê fora do estabelecimento do empregador por indicação deste, deverá ele garantir ao empregado o ressarcimento das despesas com os custos de adequação e manutenção a bem da atividade profissional, não sendo possível ao empregado reclamar indenização por custos que incorreria no local mesmo que não desempenhasse a atividade.

§ 6º As despesas com custos de adequação e com os custos de manutenção a bem da atividade profissional realizada a partir do domicílio do empregado ou de outro

local indicado pelo empregador devem ser previamente definidas no contrato individual de trabalho.

§ 7º Tendo-lhe sido ofertada a possibilidade de atuar a partir de local designado pelo empregador, o empregado que ainda assim opte por realizar sua atividade em outro local que não aquele indicado, deverá arcar com os custos de adequação e manutenção do local de trabalho.” (NR)

JUSTIFICATIVA

Pela segurança jurídica no exercício das modalidades de Trabalho Remoto e Home Office no Brasil

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.

Em defesa da segurança jurídica para o exercício das modalidades de trabalho remoto e do *Home Office*

A pesquisa '*Estudo Home Office 2016*' publicada pela SAP Consultoria com o apoio institucional da Brasscom coletou entre os meses de outubro de 2015 e março de 2016 informações a partir de um universo amostral de 325 empresas situadas no Brasil. Os dados revelam a existência da prática do *home office* em empresas públicas²⁰ e privadas, majoritariamente situadas na região sudeste (85%) e que possuem até mil funcionários (62%). O setor de serviços (48%) é o que mais adota essa modalidade de trabalho.

O setor de Tecnologia da Informação e Comunicação insere-se neste novo contexto do trabalho da economia conhecimento não apenas pela adoção mas também pela indução dessas novas modalidades de relações de trabalho, provendo aos mais diversos segmentos da economia o ferramental necessário para viabilizar a inserção de milhares

²⁰ O Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo lançou recente programa de teletrabalho na modalidade Home Office para seus colaboradores. Uma das ideias do projeto é melhorar a qualidade de vida de seus servidores e consequente aumento de produtividade, uma vez que estes deixarão pelo menos alguns dias da semana de enfrentar o trânsito dos grandes centros. Para o Tribunal de Justiça, a implementação da atividade profissional à distância não encontra óbice na legislação trabalhista, embora existam vários projetos de lei em tramitação, visando regulamentar especificamente esta modalidade de trabalho.

de trabalhadores no mercado laboral. A adoção das diversas modalidades de trabalho remoto proporciona aumento da satisfação e engajamento dos colaboradores e ganhos de produtividade. Também é dínamo de **inclusão das pessoas com deficiência** no mercado de trabalho, sem mencionar impactos positivos advindos da disseminação da prática para a **sustentabilidade urbana**.

A manutenção de padrões de higiene, segurança e ergonomia no local ou locais de trabalho deve ser de responsabilidade do empregado na hipótese em que este decida por realizar sua atividade em ambiente diverso ao do estabelecimento do empregado. Caberá ao empregador, nesta situação, o dever de orientar o trabalhador quanto a observância de padrões mínimos sobre tais questões. O empregado que não observar os padrões estabelecidos pelo empregador, em conformidade com as diretivas do poder público, responderá pelo ato faltoso, nos termos do art. 158 da CLT.

A mudança proposta protege o trabalhador e seu domicílio, asilo inviolável do indivíduo, conforme preconiza a Constituição Federal, afastando qualquer disposição contratual ou cláusula plasmada em acordo ou convenção coletiva que imponha a fiscalização da residência do trabalhador por parte do empregador. Na mesma medida, a lei conforme se propõe garantirá às partes a segurança jurídica necessária para a adesão da modalidade de trabalho remoto, estabelecendo de forma compartilhada as responsabilidades entre as partes.

O uso da residência do empregado para o trabalho não lhe dá o direito a reclamar indenização por custos que incorreria mesmo que não desempenhasse a atividade. Este tem sido o entendimento da jurisprudência prevalente. Com o objetivo de aumentar a segurança jurídica para os empregadores e trabalhadores que façam uso da modalidade de trabalho remoto, propõe-se consagrar tal entendimento das cortes laborais no texto da CLT, conforme as inclusões sugeridas ao art. 458.

Sala das Sessões, em

de março de 2017

Deputado Federal ALFREDO KAEFER – PSL/PR

Emenda Modificativa nº 708/17

Dê-se nova redação ao art. 611-A do artigo 1º do Projeto de Lei nº 6.787/16, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

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. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho prevalece sobre a lei quando dispuser sobre:

I - parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que cada uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas 10 (dez) dias ininterruptas ininterruptos de trabalho;

II - pacto quanto à de 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, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento;

XI - trabalho remoto;

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

XIII – registro controle de jornada de trabalho.; e

XIV – outros temas desde que não violem as demais normas de medicina e segurança do trabalho à exceção dos aspectos atinentes à jornada de trabalho previstos neste artigo.

§ 1º No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente 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 ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.

§ 3º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI e XIII do caput do art. 7º da Constituição, a convenção ou o acordo

coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.

§ 5º O trabalhador contratado para o cumprimento de entregas de tarefas objetivas e específicas não se sujeitará a controle de jornada de trabalho.

§ 6º A convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá dispor sobre outros elementos de interesse das categorias além daqueles exemplificados nos incisos I a XIII do **caput** deste artigo.

§ 7º Fica afastada a presunção de hipossuficiência de trabalhador cujo litígio em face a seu empregador se funde em cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 8º Não contraria princípios e normas constitucionais a convenção ou acordo coletivo de trabalho firmado nos termos deste artigo.” (NR)

JUSTIFICATIVA

Pelo Fortalecimento dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho 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.

Sala das Sessões, em de março de 2017

Deputado Federal Alfredo Kaefer - PSL/PR

Emenda modificativa Nº 709/17

Dê-se ao caput do art. 523-A, do Decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943, acrescido pelo art. 1º do Projeto de Lei 6787/2016, a seguinte redação e suprima-se todos os incisos e parágrafos do art. 523-A:

“Art. 523-A. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.” (NR)

Justificação

A representação de trabalhadores no local de trabalho já é uma liberdade garantida constitucionalmente (artigo 11, Constituição Federal), sendo, portanto, autoaplicável. Ainda que assim não fosse, todo o procedimento poderia ser previsto por negociação coletiva.

Deve ser retomada a intenção do legislador constituinte para que o representante dos trabalhadores na empresa atue para melhoria do ambiente de trabalho, que se limita a questões de cunho coletivo afetas às rotinas de trabalho.

Cabe destacar que a eleição do representante, conforme disposto na Constituição Federal, não é vinculada ao local de trabalho, mas à empresa. Quando se atrai, na proposta, a vinculação ao local de trabalho, a figura do representante passa a ser vista como um representante no e por estabelecimento. Assim, há o risco de que seja interpretado que empresas (somados todos os estabelecimentos) com mais de 200 empregados (conforme Constituição e proposta de inciso I do artigo 523-A) teriam que ter, em cada estabelecimento (independentemente do número de empregados nesse estabelecimento) ao menos um representante.

Diante disso, entende-se que o mais adequado é a vinculação à empresa com mais de 200 empregados, atraindo a própria previsão constitucional (art. 11) e, somente em última hipótese, ao estabelecimento com mais de 200 empregados.

Dessa forma, sugere-se a alteração do caput do artigo 523-A e a supressão dos demais incisos e parágrafos.

Sala das Sessões, em de março de 2017

Deputado Federal ALFREDO KAEFER - PSL

Emenda Supressiva Nº 710/17

Suprima-se do art. 1º do Projeto de Lei 6787/2016, a nova redação proposta para o artigo 47 e o acréscimo do art. 47-A ao Decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943.

Justificação

O PL 6787/2016 modifica a forma de cálculo de multas administrativas por infração trabalhista relativa ao registro de empregados e à falta de anotações obrigatórias, alterando o atual artigo 47 da CLT. Além de atualizar essas multas, o projeto ainda insere outro artigo (47-A) à CLT determinando nova multa, em valor elevado, para o caso de não registro na empresa das informações de anotações na CTPS do trabalhador.

Atualmente, o regime e os valores das multas administrativas por infração trabalhista são regidos pela Portaria 290/97, do Ministério do Trabalho, a qual especifica a forma de gradação das multas, bem como o cálculo de seus valores. Isso porque a forma de fixação dos valores das multas trabalhistas mudou ao longo do tempo, não se mantendo como referência o “salário mínimo regional”. Com isso, as multas foram fixadas em UFIR por meio da Portaria citada.

Segundo a Portaria, a multa relativa ao artigo 41, da CLT é de 378,2847 UFIRs por empregado (dobrada em caso de reincidência), e, por falta de anotações, é de 189,1424 UFIRs por infração. O último valor da UFIR publicado, e utilizado até hoje quando necessário, é de R\$ 1,0641. Dessa forma, são de R\$ 402,53 e de R\$ 201,26 respectivamente os valores das multas.

A proposta aumenta para R\$ 6.000,00 (e para R\$ 1.000 em caso de Microempresa) a multa por não registro do empregado, e para R\$ 1.000,00 no caso de falta de anotação na carteira de informações obrigatórias. Dessa forma, para o primeiro caso, multiplica-se em quase 15 vezes a multa (fora a cumulatividade proposta em caso de reincidência). E, para a segunda hipótese, em cerca de 5 vezes o valor da penalidade.

Não há dúvidas que o valor atual vigente de multas está desatualizado, eis que fixado em Unidade (a UFIR) extinta e, portanto, não atualizada desde o ano 2000. Contudo, o aumento repentino e tão alto do valor da multa afigura-se excessivo.

Portanto, sugere-se, a supressão da modificação do artigo 47, e também a supressão da inclusão do artigo 47-A propostos.

Sala das sessões, em de março de 2017

Deputado Federal ALFREDO KAEFER – PSL/PR

Emenda modificativa nº 711/17

Dê-se nova redação ao Art. 1º do PL 6787/16, para modificar o § 2º do art. 59, o § 3º do art. 71, a alínea “a”, do § 2º do art. 443 e o § 2º do art. 477 e acrescentar o 5º ao art. 59, todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na forma que se segue:

Art. 59.....

§ 1º -

§ 2º - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual, de acordo coletivo de trabalho ou de convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º -

§ 4º -

§ 5º - A prestação de horas extras habituais, nos limites previstos no §2º, não descaracteriza a compensação de jornada e o Acordo Coletivo de Banco de Horas. .

Art. 71.....

§ 1º -

§ 2º -

§ 3º - Quando o empregador tiver refeitório no estabelecimento, o intervalo intrajornada poderá ser reduzido pelo empregador para até 30 minutos, independentemente de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 4º -

§ 5º -

Art. 443.....

§ 1º -

§ 2º -

a) de serviço cuja natureza, transitoriedade ou demanda de consumo ou produção, justifique a predeterminação do prazo;

b)

c)

Art. 477.....

§ 1º -

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, quando assistido pelo respectivo Sindicato Profissional ou pela autoridade do Ministério do Trabalho, ensejará quitação geral e plena em relação às parcelas do contrato, salvo quanto àquelas expressamente ressalvadas, vedada a ressalva genérica;

§ 3º

§ 4º -

§ 5º -

§ 6º

a)

b)

§ 7º

§ 8º

Justificação

Permitir a realização de horas extras também por acordo individual escrito, entre empregado e empregador, moderniza as relações de trabalho, pois amplia as possibilidades de ajuste da jornada de trabalho e das negociações entre empregado e empregador.

A possibilidade de redução do intervalo intrajornada proporciona ganhos imediatos para o trabalhador e para a sociedade. O empregado poderá chegar mais

tarde ou sair mais cedo, mantendo a mesma carga horária de trabalho, podendo dedicar esse tempo à sua vida pessoal. Além disso, contribui para a mobilidade urbana, permitindo que existam diferentes jornadas de trabalho e, portanto, reduzindo o impacto dos momentos de pico de utilização das vias públicas. Paralelamente, quanto mais se utilizam as máquinas e equipamentos, melhor é o retorno dos investimentos e menor o consumo de energia elétrica, entre outros. Assim, ao reduzir custos, esses fatores aumentam a competitividade da empresa, incentivam o emprego e o bem-estar do trabalhador.

Sobre o contrato por prazo determinado, é necessário simplificar a exigência de comprovação da natureza ou transitoriedade do serviço. Importante esclarecer que a própria lei que autoriza o contrato a prazo determinado, para constar explicitamente que o aumento pontual de demanda de mercado ou pedidos extraordinários, decorrentes do consumo interno ou externo, justificam a contratação nessa modalidade. Dessa forma, reduz-se a insegurança jurídica.

As alterações sugeridas para a quitação, têm por objetivo resgatar a finalidade das homologações realizadas após os termos de contratos de trabalho, ao exigir que as ressalvas não sejam somente formalidades que se cumprem com "carimbos", devem indicar claramente quais os fatos que devem passar por uma avaliação judicial.

Atualmente, o sindicato profissional e o Ministério do Trabalho dão assistência às homologações das rescisões contratuais, como se lê do § 1º desse mesmo art. 477, da CLT. Havendo a ressalva de alguma verba, o empregado tem a possibilidade de ingressar na Justiça do Trabalho para postulá-la contra seu ex-empregador. Ocorre que criou-se a praxe de haver a ressalva de vários itens indiscriminadamente, por meio de um simples carimbo com dizeres genéricos. Com isso a homologação tornou-se uma mera formalidade que não produz efeito jurídico algum, apenas incentiva a judicialização das relações de trabalho.

Sala das sessões, em de março de 2017

Deputado Federal ALFREDO KAEFER – PSL/PR

Emenda modificativa N° 712/17

Dê-se nova redação ao caput e ao §5º do artigo 58-A, da CLT, alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei 6787/2016, na forma que se segue:

“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, sendo admitida a prestação de até seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas por meio de acordo individual entre empregado e empregador na forma prevista no artigo 59, §2º do Decreto 5.452 de 1º de maio de 1943.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

As alterações propostas pelo projeto no trabalho em regime de tempo parcial foram positivas, flexibilizando o instituto e facilitando sua utilização. Espera-se que tais mudanças auxiliem na contratação de jovens, idosos e estudantes nesse regime de trabalho, que se torna mais maleável, ao contrário do rígido regime de tempo parcial atualmente vigente. Além da expectativa, tais inovações contribuirão para o aumento da produtividade das empresas, de trabalhadores e da economia como um todo, pois possibilitarão a redução de tempo ocioso dos trabalhadores.

O PL 6787/2016 propõe a ampliação do número máximo de horas semanais de trabalho, bem como permite a prestação de horas extras. Atualmente, é de 25 o número máximo de horas semanais para esse regime de trabalho, proibida a prestação de horas extras, impossibilitando uma maleabilidade de trabalho tendo em vista demandas específicas e momentâneas que necessitem de alguma prorrogação de jornada.

Cabe destacar que tem havido entendimento de que a prestação de horas extras só seria admitida até que a jornada alcançasse 26 horas semanais. Ou seja, se contratadas 26 horas de trabalho regular, não seriam admissíveis horas extras. Assim, em caso de 24 horas regulares, só seriam permitidos o máximo de 2 horas extras; e apenas no caso de jornada regular de 20 horas é que seria possível a prestação de até 6 horas extras.

Para que o intuito do projeto seja cumprido, qual seja, de permitir o ajuste do contrato de acordo com a demanda e necessidades da empresa, faz-se necessário que se deixe claro que é admitida a prestação de até seis horas suplementares, ainda no contrato de 26 horas. A atual redação do projeto gera dúvida e insegurança jurídica.

A presente emenda, ao deixar expressa na lei a possibilidade de compensação de jornada para trabalho em tempo parcial, confere maior segurança jurídica a essa modalidade de contratação. Contudo, são necessárias mudanças no dispositivo, pois ter que se fazer a compensação de jornada na semana seguinte é um período muito curto,

uma vez que o dinamismo e a variabilidade das demandas podem fazer com que sejam necessárias as horas extras por mais de uma semana seguida. Pela natureza do trabalho de tempo parcial, a compensação deve ser realizada assim que a demanda permitir.

Dessa forma, sugere-se o elastecimento desse prazo de compensação de jornadas, sugerindo-se, desde já, a adoção da já consagrada regra de compensação anual, prevista no artigo 59, §2º, da CLT.

Além disso, para deixar claro qual a forma direta de pactuação dessa compensação de jornada e conferir maior segurança jurídica melhor que se deixe expresso que será por acordo individual entre empregado e empregador.

Sala das Sessões, em de março de 2017.

Deputado Federal ALFREDO KAEFER – PSL/PR

Emenda modificativa nº 713/17

Dê-se nova redação ao art. 611-A, acrescentado ao Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo art. 1º do PL 6787/16, para alterar o *caput*, suprimir os incisos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII e XIII, acrescentar os §§ 5º e 6º, e dar nova redação aos §§1º, 3º e 4º, na forma que se segue:

Art. 1º

Art. 611-A. A convenção e o acordo coletivo de trabalho têm força de lei, desde que não contrariem o conteúdo mínimo dos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal e as normas regulamentares de segurança e saúde do trabalho.

§ 1º - O instrumento coletivo somente poderá ser anulado se comprovado vício de consentimento pela parte que assim alegar.

§ 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 ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro; (mantido na forma do PL 6787/16)

§ 3º - Para a negociação das normas relativas à remuneração e jornada, o instrumento coletivo de trabalho firmado poderá explicitar a vantagem ou as vantagens compensatórias concedidas em relação a cada cláusula que disponha sobre os temas mencionados.

§4º - Em caso de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, deverá ser anulada igualmente e na mesma oportunidade a cláusula ou cláusulas que estabelecem as vantagens compensatórias, com repetição do indébito nos mesmos autos.

§5º - O disposto no parágrafo anterior também se aplica a reclamações trabalhistas e outras ações que direta ou indiretamente visem a afastar a aplicação de cláusula coletiva em relação a um ou mais contratos de trabalho.

§6º - As condições de trabalho estabelecidas em convenção ou em acordo coletivo vigorarão apenas pelo prazo estabelecido no instrumento coletivo e não integrarão de forma definitiva os contratos de trabalho, salvo disposto em sentido contrário no instrumento coletivo.

Justificação

O aperfeiçoamento sugerido à proposta soluciona o fato de ela explicitar (nos incisos do artigo 611-A) sobre quais assuntos (direitos) a negociação coletiva poderia ultrapassar a lei, seja para flexibilizar a forma de gozo do direito, seja para reduzir ou aumentar esses direitos. Essas limitações ao projeto de lei não refletem adequadamente a previsão constitucional do artigo 7º, XXVI, no sentido do reconhecimento pleno da negociação coletiva.

Não deve ser limitada a negociação coletiva, amparada pela autonomia da vontade coletiva garantida pela Constituição, pois tais restrições vão de encontro aos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos. O dispositivo deve prever amplamente que as convenções e acordos coletivos têm força de lei. Inclusive, a esse respeito, o STF, no Recurso Extraordinário 590415, Relator Ministro Luís Roberto Barroso, decidiu, com repercussão geral reconhecida, isto é, para todos os casos, que a negociação coletiva tem força de lei se não violar a Constituição Federal ou normas de segurança e saúde no trabalho.

Nesse julgamento, o STF, ao tratar da autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, previstos na Constituição Federal (art. 7º, XXVI), também dispôs sobre o princípio da liberdade de negociação para o exame da convenção ou acordo coletivo, de forma que a lei não pode dispor sobre as condições em que esta pode ser realizada, o período de validade e a supressão ou não de direitos, que não aqueles que garantam o padrão civilizatório mínimo. Assim, preserva-se o núcleo essencial do direito, como ocorre na teoria da ponderação entre princípios constitucionais. Mantendo-se o núcleo essencial, permite-se que este possa ser mitigado, parcelado, reduzido ou suspenso por determinado período.

O novo § 5º acrescentado traz mais segurança jurídica aos acordos e convenções coletivas, protegendo as empresas, os sindicatos e os trabalhadores ao definir que uma cláusula coletiva anulada em ação anulatória gerará também a anulação da cláusula compensatória, com a repetição do indébito em relação ao que já foi pago. A anulação da vantagem compensatória se dará na mesma oportunidade, para que se evite a necessidade de ajuizamento de nova ação, por exemplo. Esse pequeno ajuste evita a quebra do balanceamento buscado na proposta e confere maior segurança jurídica ao artigo.

Finalmente, quanto à inclusão do novo § 6º, deve-se observar que a ultratividade das negociações coletivas, isto é, a manutenção de exigência de suas cláusulas após o vencimento do instrumento coletivo (que tem prazo máximo de dois anos – art. 614, §3º, da CLT), foi incluída no mundo trabalhista brasileiro pelo TST, a partir da alteração da Súmula n. 277, em 2012. Contudo, recentemente, por medida liminar, o Ministro Gilmar Mendes, do STF, suspendeu sua aplicação (ADPF 323). É importante, porém, que a própria legislação afaste dúvidas sobre sua existência, ao mesmo tempo em que permita, se as partes assim dispuserem, sua aplicação, pelo que se sugere a regra da preservação da validade dos instrumentos coletivos pelo período firmado, salvo disposição contrária das próprias partes, razão do acréscimo do novo § 6º.

Sala das Sessões, em de março de 2017

Deputado Federal Alfredo Kaefer – PSL/PR

EMENDA MODIFICATIVA 714/17

(Do Sr. Deputado NELSON MARQUEZELLI)

Art. O art. 58-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787/2016, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 58-A.

.....

§8º As contratações de trabalhadores em regime de tempo parcial não excederão a 10% (dez por cento) do quadro de pessoal da empresa.

§9º A remuneração mínima de trabalhadores em regime de tempo parcial será igual ao valor do piso da categoria e, na ausência deste, será de valor igual ao salário mínimo. ” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A emenda busca estabelecer um limite para a contratação de trabalhadores em tempo parcial a fim de evitar a substituição de trabalhadores em regime de jornada integral por trabalhadores em tempo parcial. Ademais, busca garantir o pagamento do piso salarial da categoria ao trabalhador em tempo parcial ou, não havendo, garante o pagamento do salário mínimo.

Ante o exposto, espero contar com a aprovação da emenda pelos nobres pares.

Sala da Comissão, ____22__ de ____março____ de ____2017.

Deputado Nelson Marquezelli

EMENDA SUPRESSIVA Nº 715/17

(Da Deputada Gorete Pereira)

Suprima-se a alteração do art. 634 do Decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943, feita pelo art. 1º do Projeto de Lei 6787/2016.

Justificação

A definição de índice de reajuste para o valor das multas é uma medida que indexa a economia, gerando inflação e retração produtiva. Eventuais reajustes nos valores de multas devem ser feitos periodicamente com estudos técnicos que identifiquem o valor adequado, mas sem que seja feita a indexação, como proposto pelo projeto.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA MODIFICATIVA Nº 716/17 (Da Deputada Gorete Pereira)

Dê-se aos artigos 47 e 47-A, da CLT, alterados pelo art. 1º do Projeto de Lei 6787/2016 a seguinte redação:

“Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 ficará sujeito a multa no valor de R\$ 500,00 (quinhentos 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\$ 100,00 (cem reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o caput deve observar o critério da dupla visita a que alude o artigo 627 da CLT, salvo na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

(...)

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\$ 500,00 (quinhentos reais) por empregado prejudicado.” (NR)

Justificação

O PL 6787/2016 modifica a forma de cálculo de multas administrativas por infração trabalhista relativa ao registro de empregados e à falta de anotações obrigatórias, alterando o atual artigo 47 da CLT. Além de atualizar essas multas, o projeto ainda insere

outro artigo (47-A) à CLT determinando nova multa, em valor elevado, para o caso de não registro na empresa das informações de anotações na CTPS do trabalhador.

Atualmente, o regime e os valores das multas administrativas por infração trabalhista é regido pela Portaria 290/97, do Ministério do Trabalho, a qual especifica a forma de gradação das multas, bem como o cálculo de seus valores. Isso porque a forma de fixação dos valores das multas trabalhistas mudou ao longo do tempo, não se mantendo como referência o “salário mínimo regional”. Com isso, as multas foram fixadas em UFIR por meio da Portaria citada.

Segundo a Portaria, a multa relativa ao artigo 41, da CLT é de 378,2847 UFIRs por empregado (dobrada em caso de reincidência), e, por falta de anotações, é de 189,1424 UFIRs por infração. O último valor da UFIR publicado, e utilizado até hoje quando necessário, é de R\$ 1,0641. Dessa forma, são de R\$ 402,53 e de R\$ 201,26 respectivamente os valores das multas.

A proposta aumenta para R\$ 6.000,00 (e para R\$ 1.000 em caso de Microempresa) a multa por não registro do empregado, e para R\$ 1.000,00 no caso de falta de anotação na carteira de informações obrigatórias. Dessa forma, para o primeiro caso, multiplica-se em quase 15 vezes a multa (fora a cumulatividade proposta em caso de reincidência). E, para a segunda hipótese, em cerca de 5 vezes o valor da penalidade.

Não há dúvidas que o valor atual vigente multas está desatualizado, eis que fixado em Unidade (a UFIR) extinta e, portanto, não atualizada desde o ano 2000. Contudo, o aumento repentino e tão alto do valor da multa afigura-se excessivo. Em especial, para as Micro e Pequenas Empresas que necessitam de tratamento diferenciado, em razão de seu reduzido faturamento mensal e do impacto que tais valores podem ter na própria sobrevivência da empresa.

Portanto, sugere-se, a fixação das multas em valor razoável e inferior ao que está sendo proposto, levando-se em consideração os valores praticados pela UFIR.

Em relação à dupla visita, o projeto determina que não caberá a dupla visita nas fiscalizações para verificar a anotação da CTPS e o registro de informações.

Cumprе esclarecer, que a dupla visita nas fiscalizações do trabalho tem como função primordial orientar e educar o empregador sem desproteger os trabalhadores, possibilitando a adequação das empresas às normas trabalhistas.

Assim, a dupla visita é uma medida que precisa ser mantida, para todos os casos, pois é o ponto central de um caráter orientador da fiscalização do trabalho. Trata-se de um instituto importante para que as empresas sejam orientadas ao melhor cumprimento de uma legislação antiga e em muitos pontos de difícil compreensão.

Logo, ao invés de ser restrita, como propõe o projeto, a dupla visita deve ser reforçada, principalmente para o caso de Microempresas. Portanto, a redação merece

aperfeiçoamento para reforço do caráter orientativo e educativo da fiscalização, observando-se o critério da dupla visita nas hipóteses de anotação da CTPS e por falta de registro de informações. Devendo a dupla visita somente ser dispensada nas hipóteses de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA MODIFICATIVA Nº 717/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Dê-se ao §5º do artigo 58-A, da CLT, alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei 6787/2016 a seguinte redação:

“Art. 58-A.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas por meio de acordo individual entre empregado e empregador até o mês seguinte posterior ao da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A proposta cria a possibilidade de compensação de horas extras no trabalho em regime de tempo parcial, permitindo que seja feita na semana seguinte à de sua execução, ou seja, se prestadas horas extras na quinta, na semana seguinte, a partir de segunda-feira, deve-se compensá-las, caso contrário deverão ser pagas na quitação da folha de pagamentos do mês subsequente.

Deixar expresso na lei a possibilidade de compensação de jornada para trabalho em tempo parcial é medida que traz segurança jurídica. Contudo, são necessárias mudanças no dispositivo, pois ter que se fazer a compensação de jornada na semana seguinte é um período muito curto, uma vez que o dinamismo e a variabilidade das demandas podem fazer com que sejam necessárias as horas extras por mais de uma semana seguida. Pela

natureza do trabalho de tempo parcial, a compensação deve ser realizada assim que a demanda permitir.

Dessa forma, sugere-se o elastecimento desse prazo de compensação de jornadas, sugerindo-se que o prazo seja de no mínimo um mês para a compensação de jornada.

Ainda, para deixar claro qual a forma direta de pactuação dessa compensação de jornada e conferir maior segurança jurídica melhor que se deixe expresso que será por acordo individual entre empregado e empregador.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA MODIFICATIVA Nº 718/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Dê-se nova redação ao art 2º do PL 6787/16 para modificar o art. 4º, o caput do art. 10 e seus §§ 1º e 3º, o § 2º do art.11, o caput do art. 12 e seu § 1º, o parágrafo único do art.19, e acrescentar o § 3º ao art. 2º, todos da Lei 6.019/74, da seguinte forma:

...

Art. 2º

§ 1º

§ 2º

§3º - O prazo máximo de duração do contrato de trabalho temporário a que alude o parágrafo anterior será acrescido de um mês, de forma a permitir a confirmação de retorno do trabalhador e sua readaptação na função, e também para que sejam tomadas as providências de rescisão de contrato de trabalho do trabalhador em contrato de trabalho temporário.

Art. 4º Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado poderá ter duração de até 120 (cento e vinte dias), ressalvado o previsto no § 2º do artigo 2º desta Lei.

§ 1º O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma vez por até igual período.

§ 2º

§ 3º Na hipótese de o prazo do contrato temporário estipulado, incluída a sua prorrogação, ser ultrapassado, o período excedente do contrato passará a vigorar sem determinação de prazo.

Art. 11.....

§ 1º

§2º - A ausência de contrato escrito consiste em irregularidade administrativa, passível de multa de até 10% (dez por cento) do valor previsto para o contrato, cuja base de cálculo será exclusivamente o valor do salário básico contratado.

Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os mesmos direitos e deveres previstos no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, relativos aos contratados por prazo determinado da empresa com quem mantém vínculo de emprego.

§ 1º É garantida ao trabalhador temporário a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma função da empresa tomadora ou cliente, calculada à base horária.

§ 2º

Art. 19.....

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias, desde que tenha participado da relação processual e tais obrigações constem do título executivo judicial.

...

Justificação

Atualmente, o trabalho temporário somente é admitido por empresas urbanas, não sendo possível seu uso por empresas rurais, o que não mais se justifica, especialmente se levada em consideração a hipótese de contratação direta do empregado temporário para hipóteses de sazonalidade e acréscimo temporário de serviço. Dessa forma, a redação do art. 4º permite que também as empresas rurais possam se utilizar e serem contratadas para realizar trabalho temporário.

A possibilidade de contratação temporária para substituição de pessoal regular afastado em benefício previdenciário é benéfica. Isso porque atualmente os prazos (90 dias, prorrogáveis até alcançar o prazo máximo de 9 meses – Portaria 789/14), muitas vezes não cobrem todo o período de afastamento previdenciário.

O aperfeiçoamento sugerido é para que esse prazo não se encerre imediatamente com o retorno do trabalhador, sendo possível estender o contrato por um período em que possa ocorrer a readaptação do trabalhador substituído ao cargo (e durante o qual poderá trocar informações com o substituto), bem como para confirmação de seu retorno ao trabalho (haja vista que muitas vezes a Previdência considera o trabalhador afastado como apto ao retorno ao trabalho, mas, logo após seu retorno, necessita se afastar novamente), e também para que se tenha prazo hábil de realização dos procedimentos adequados de rescisão do contrato de trabalho temporário. Assim, sugere-se o acréscimo de um mês após o retorno do trabalhador afastado.

Trata-se de aperfeiçoamento necessário ao texto para ressaltar a hipótese do artigo 2º, §2º (afastamento previdenciário), de forma a não deixar margem de dúvida que o prazo de 120 dias pode ser superado naquele caso.

O contrato de trabalho temporário poderá ser considerado por prazo indeterminado apenas após o período excedente ao contrato. No entanto, limita-se esse tempo aos 120 dias a que se refere o caput, sem fazer as exceções necessárias às prorrogações ou ao tempo ampliado para substituição de trabalhador em afastamento previdenciário, o que é imprescindível para afastar eventual insegurança jurídica. Importante destacar que a ausência de contrato escrito é mera irregularidade administrativa, transponível pela força do princípio da primazia da realidade prevalente na seara trabalhista. Nesse sentido, 20% do valor previsto no contrato como multa para tal irregularidade afiguram-se excessivos, sendo suficiente o montante de 10% que aqui se propõe.

Sobre a alteração promovida pela proposta original na equiparação do trabalhador temporário ao trabalhador por prazo determinado em termos de direito, é importante que também se inclua a equiparação dos deveres vinculados a seu efetivo empregador.

Destaque-se que “função” é o trabalho exercido dentro da empresa, de maneira que tecnicamente é um termo mais adequado do que “categoria”, utilizado pela proposta original, que remete à categoria profissional da empresa, sem necessariamente identificar o trabalho efetivo do temporário. Vale destacar que o trabalhador temporário substitui outro empregado em uma função específica, de forma que o vínculo deve ser com esta função e não com a categoria, razão pela qual sugere-se o aperfeiçoamento.

A responsabilidade subsidiária é a mais adequada neste caso. Não obstante, ela somente se justifica se tiver sido garantida a devida segurança jurídica às partes, resguardando-se o direito de participação em eventual relação processual de cobrança de débitos, conforme previsto, inclusive, na Súmula 331, IV, do TST.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA MODIFICATIVA Nº 719/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Dê-se nova redação ao art. 611-A, acrescentado ao Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo art. 1º do PL 6787/16, para alterar o caput, suprimir os incisos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII e XIII, acrescentar os §§ 5º, 6º, 7º e 8º e dar nova redação aos §§1º, 2º, 3º e 4º, na forma que se segue:

“Art. 611-A. A convenção e o acordo coletivo de trabalho têm força de lei, prevalecendo sobre esta durante o período de vigência do instrumento coletivo.

§ 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 respeito ao princípio da liberdade da negociação e o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

§ 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, salvo quando forem necessárias adequações setoriais em razão das peculiaridades de cada atividade econômica ressalvada a manutenção da segurança e saúde dos trabalhadores, e de legislação que disponha sobre direito de terceiro.

§3º Para a negociação das normas relativas à remuneração e jornada, o instrumento coletivo de trabalho firmado poderá explicitar a vantagem ou as vantagens compensatórias concedidas em relação a cada cláusula que disponha sobre os temas mencionados.

§4º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em Convenção ou em Acordo Coletivo de Trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um ato ilícito.

§5º Em caso de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, deverá ser anulada igualmente e na mesma oportunidade a cláusula ou cláusulas que estabelecem as vantagens compensatórias, e tendo expressão econômica, com repetição do indébito nos mesmos autos.

§6º O disposto no parágrafo anterior também se aplica a reclamações trabalhistas e outras ações que direta ou indiretamente visem a afastar a aplicação de cláusula coletiva em relação a um ou mais contratos de trabalho.

§7º Nenhuma convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá ser anulado pelo Poder Judiciário se não participarem da ação judicial as respectivas entidades sindicais subscritoras desses instrumentos.

§8º - As condições de trabalho estabelecidas em convenção ou em acordo coletivo vigorarão apenas pelo prazo estabelecido no instrumento coletivo e não integrarão de forma definitiva os contratos de trabalho, salvo disposto em sentido contrário no instrumento coletivo.” (NR)

Justificação

A negociação coletiva não deve ser limitada, uma vez que está amparada pela autonomia da vontade coletiva garantida pela Constituição. No entanto, a proposta, com o rol taxativo do que se pode negociar, vai de encontro aos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos. O dispositivo deve prever amplamente que as convenções e acordos coletivos têm força de lei. Inclusive, a esse respeito, o STF, no Recurso Extraordinário 590415, Relator Ministro Luís Roberto Barroso, decidiu, com repercussão geral reconhecida, isto é, para todos os

casos, que a negociação coletiva tem força de lei se não violar a Constituição Federal ou normas de segurança e saúde no trabalho.

Nesse julgamento, o STF, ao tratar da autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, previstos na Constituição Federal (art. 7º, XXVI), também dispôs sobre o princípio da liberdade de negociação para o exame da convenção ou acordo coletivo, de forma que a lei não pode dispor sobre as condições em que esta pode ser realizada, o período de validade e a supressão ou não de direitos, que não aqueles que garantam o padrão civilizatório mínimo. Assim, preserva-se o núcleo essencial do direito, como ocorre na teoria da ponderação entre princípios constitucionais. Mantendo-se o núcleo essencial, permite-se que este possa ser mitigado, parcelado, reduzido ou suspenso por determinado período.

Os processos de negociação como um todo, mas especialmente os de negociação coletiva, são movidos pela busca de equilíbrio de todos os interesses envolvidos, balanceando-se o conjunto de todos os aspectos envolvidos na relação, inclusive de alguns não expressamente escritos no instrumento.

Em relação ao §§ 5º e 7º, os aperfeiçoamentos sugeridos trazem mais segurança jurídica aos acordos e convenções coletivas, protegendo as empresas, os sindicatos e os trabalhadores ao definir que uma cláusula coletiva anulada em ação anulatória gerará também a anulação da cláusula compensatória, com a repetição do indébito em relação ao que já foi pago. A anulação da vantagem compensatória se dará na mesma oportunidade, para que se evite a necessidade de ajuizamento de nova ação, por exemplo. Esse ajuste evita a quebra do balanceamento buscado na proposta e confere maior segurança jurídica ao artigo.

Finalmente, quanto à inclusão do novo § 6º, deve-se observar que a ultratividade das negociações coletivas, isto é, a manutenção de exigência de suas cláusulas após o vencimento do instrumento coletivo (que tem prazo máximo de dois anos – art. 614, §3º, da CLT), foi incluída no mundo trabalhista brasileiro pelo TST, a partir da alteração da Súmula n. 277, em 2012. Contudo, recentemente, por medida liminar, o Ministro Gilmar Mendes, do STF, suspendeu sua aplicação (ADPF 323). É importante, porém, que a própria legislação afaste dúvidas sobre sua existência, ao mesmo tempo em que permita, se as partes assim dispuserem, sua aplicação, pelo que se sugere a regra da preservação da validade dos instrumentos coletivos pelo período firmado, salvo disposição contrária das próprias partes.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA MODIFICATIVA Nº 720/17

(Da Deputada Gorete Pereira)

Dê-se nova redação ao art. 1º do Projeto de Lei 6787/2016, para alterar o §7º do artigo 58-A e dar nova redação ao art. 130-A, ambos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e, por consequência, suprimir a alínea “b”, do inciso I, do art. 3º, do PL 6787/2016 que revoga o art. 130-A da CLT:

“Art. 58-A.

§ 7º As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo disposto no art. 130-A.”(NR)

“Art. 130-A.....

VII – 20 dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e seis horas.

(...)

§ 2º A duração do trabalho semanal a que aludem os incisos I e VI deste artigo não incluem as horas extras habituais ou eventuais prestadas.”(NR)

JUSTIFICAÇÃO

Dispor que o regime de férias do trabalho em tempo parcial seguirá as regras gerais de “trabalho regular” é prejudicial. Por uma questão de equilíbrio das horas trabalhadas/férias, o trabalho por tempo parcial tem número inferior de horas semanais e, portanto, demanda menor tempo de férias. Por isso, sugere-se a manutenção do regime diferenciado de férias para o trabalho em tempo parcial.

Ainda, sugere-se que se acrescente, aos já existentes incisos do artigo 130-A, que preveem férias de até 18 para o trabalho superior a 22 horas, um inciso que contemple o acréscimo das horas que poderão ser realizadas no regime de tempo parcial pela nova legislação. Entende-se necessário, por se tratar de um regime baseado em horas de trabalho, ressaltar que para fins de férias não devem ser computadas as horas suplementares.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA MODIFICATIVA Nº 721/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Dê-se ao art. 523-A, do Decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943, acrescido pelo art. 1º do Projeto de Lei 6787/2016, a seguinte redação, suprimindo-se o parágrafo 2º do mesmo artigo:

“Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos empregados, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados por empresa com mais de 200 (duzentos) empregados, conforme o art. 11 da Constituição Federal;

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

III - o mandato terá duração de um ano, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até o final do mandato.

§1º O representante dos empregados na empresa terá a finalidade exclusiva de promover o entendimento direto com os empregadores.”(NR)

Justificação

A representação de trabalhadores no local de trabalho já é uma liberdade garantida constitucionalmente (artigo 11, Constituição Federal), sendo, portanto, autoaplicável. Ainda que assim não fosse, todo o procedimento poderia ser previsto por negociação coletiva.

A alteração aqui proposta trata apenas de compatibilizar o teor do caput do artigo com a redação já consagrada na própria Constituição Federal, art. 11, para a eleição de representantes dos empregados nas empresas com mais de 200 empregados. A redação original do projeto não deixa isso claro e ainda gera o risco de que se interprete que empresas (somados todos os estabelecimentos) com mais de 200 empregados (conforme

Constituição) teriam que ter, em cada estabelecimento (independentemente do número de empregados nesse estabelecimento) ao menos um representante.

O inciso II do projeto original vincula equivocadamente o processo eleitoral e do representante dos empregados ao sindicato, pois, mesmo que estipule que a eleição será “independentemente de filiação sindical”, o fato de documentos terem que ser arquivados no sindicato pode levar à interpretação de que o processo eleitoral, a começar pelo edital, será iniciado, e controlado, pelo sindicato. É necessário, portanto, ajustar a redação, suprimindo-se a expressão final, de forma que se mantenham os pressupostos lógicos de que: os sindicatos no Brasil não são vinculados a uma empresa, mas a uma categoria profissional; e, muitas vezes, existem, nas empresas, mais de uma categoria com representação sindical específica, podendo ser eleito um representante de uma categoria profissional não vinculada ao sindicato da categoria preponderante.

Quanto à duração do mandato, a proposta original tinha contornos similares aos do diretor sindical, embora o ideal, nesse caso, seja adotar premissa similar à da CIPA (que não tem vinculação ao sindicato, de forma similar ao representante dos empregados na empresa) e estabelecer mandato com duração anual, sendo permitida uma recondução, de forma semelhante à regulamentação da CIPA.

No que se refere à estabilidade ao representante, não é garantida pelo art. 11 da Constituição Federal, apesar de já o ser pela Convenção nº. 135 da OIT, incorporada pelo Decreto Legislativo n. 86/89 ao ordenamento jurídico brasileiro. A alteração proposta pelo artigo é, portanto, de estender o prazo previsto neste diploma internacional. Trata-se de uma mudança desnecessária, não se devendo ampliar o prazo, especialmente ao se considerar que a função do representante dos trabalhadores é promover entendimentos e não haverá motivação para que a empresa queira demiti-lo finda sua garantia de emprego, pelo que não é necessária proteção após o fim de seu mandato (não seria nem durante o mandato).

A intenção do legislador constituinte é que os representantes dos empregados possam promover o entendimento direto com os empregadores e apenas essa.

Por fim, por força do artigo 7º, XXVI, da Constituição, essa é uma matéria que já poderia ser definida por negociação coletiva, cabendo às empresas e aos sindicatos assim definirem na mesa de negociação. Portanto, é desnecessário o §2º.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA MODIFICATIVA Nº 722/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Altera-se o art. 789 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 789 - Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) e serão calculadas:

.....

JUSTIFICAÇÃO

A proposição em análise é fundamental para possibilitar uma economia para o setor produtivo já penalizado com a elevada carga tributária.

Portanto, conto com o apoio de nossos Pares para a aprovação da presente iniciativa.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA Nº 723, DE 2017

Suprima-se a alteração do Art. 10 da Lei nº 6019, de 3 de janeiro de 1974, contida no artigo 2º do Projeto de Lei nº 6.787/2016.

JUSTIFICAÇÃO

A alteração proposta amplia o prazo de uso do contrato temporário, admitindo igual prorrogação.

Tal ampliação deve ser vista como estímulo a esse tipo de contrato e ainda porque mescla as disposições de contratação temporária com aquelas em regime de tempo parcial, forjando uma mobilidade às relações laborais que fogem ao controle da classe trabalhadora, que não dispõe de referências anteriores sobre tal experiência, fato que causa insegurança jurídica aos contratos.

Nestes termos, a proposta amplia o grau de precarização e a insegurança dos trabalhadores no mercado de trabalho, o que justifica sua supressão.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Dep. Federal Carlos Zarattini (PT/SP)

EMENDA Nº 724 DE 2017

Suprima-se a alteração do Art. 253-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, contida no artigo 1º do Projeto de Lei nº 6.787/2016.

JUSTIFICAÇÃO

A proposta afronta o direito de organização sindical à medida que cria uma estrutura de representação dos trabalhadores, por empresa, sem vinculação com entidades sindicais, cujo reconhecimento e autonomia são assegurados pela Constituição Federal.

O tema foi uma pauta de negociações entre trabalhadores e empresários, especialmente, antes da Constituinte de 1987-1988, momento de fortalecimento das entidades sindicais. A regulamentação desta matéria, caso venha a ser aceita, deve

necessariamente dispor sobre a participação dos sindicatos em relação aos procedimentos e condições específicas de constituição de tal representação.

Nos termos postos, entendemos o dispositivo aqui suprimido como uma afronta às organizações sindicais do país.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Dep. Federal Carlos Zarattini (PT/SP)

EMENDA Nº 725 DE 2017

Suprima-se a alteração do Art. 2º da Lei nº 6019, de 3 de janeiro de 1974, contida no artigo 2º do Projeto de Lei nº 6.787/2016.

JUSTIFICAÇÃO

A alteração proposta amplia o objeto de uso do contrato temporário, admitindo seu uso em demandas previsíveis, a exemplo dos serviços decorrentes de sazonalidade que marca a peculiaridade de certos setores.

Deve ser vista como estímulo a esse tipo de contrato e ainda porque mescla as disposições de contratação temporária com aquelas em regime de tempo parcial, forjando uma mobilidade às relações laborais que fogem ao controle da classe trabalhadora, que não dispõe de referências anteriores sobre tal experiência, fato que causa insegurança jurídica aos contratos.

Nestes termos, a proposta amplia o grau de precarização e a insegurança dos trabalhadores no mercado de trabalho, o que justifica sua supressão.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Dep. Federal Carlos Zarattini (PT/SP)

EMENDA Nº 726 DE 2017

Suprima-se a alteração do Art. 611-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, contida no artigo 1º do Projeto de Lei nº 6.787/2016.

JUSTIFICAÇÃO

A prevalência do negociado sobre o legislado é matéria que fere o arcabouço jurídico conquistado nos diversos níveis da normatização e no acúmulo jurisprudencial trabalhista. O projeto se forjou numa falsa premissa de que a negociação coletiva, como instrumento de solução de conflitos, pode autonomamente dispor de direitos fundamentais assim instituídos na Constituição Federal.

É falsa a alegação da valorização da autonomia coletiva dos trabalhadores e fortalecimento dos sindicatos. A legislação atual admite a criação de entidades sindicais sem controle de representatividade e de legitimidade. Os trabalhadores, mesmo que reunidos coletivamente, não chegam à mesa de negociação com o mesmo poder do empregador, especialmente em tempos de crise, posto que a preservação dos próprios postos de trabalho passa a ser o alvo nas rodadas de negociação.

É evidente a precarização das relações de trabalho intrínseca ao projeto. Os instrumentos coletivos não poderiam conter disposições lesivas aos interesses do trabalhador e não podendo servir de meio para se inutilizar normas imperativas e indisponíveis.

A proposta admite a desfiguração da Constituição que, ao estabelecer os enunciados dos direitos, deixou à lei o modo de exercício de tais. Na medida em que será possível o aumento da jornada de trabalho, a flexibilização das férias, a desconsideração do tempo de deslocamento e do intervalo intrajornada, entre outros itens, conduz a perspectiva de uma drástica redução da qualidade do emprego.

A Bancada do Partido dos Trabalhadores apresenta esta emenda supressiva para marcar sua severa posição contrária a tal previsão de sobrevalência do negociado a legislado.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Dep. Federal Carlos Zarattini (PT/SP)

EMENDA Nº 724 DE 2017

Suprima-se a alínea “a”, do Inciso II, do art. 3º, do Projeto de Lei nº 6.787/2016.

JUSTIFICAÇÃO

Esta alínea revoga as alíneas “a” e “h” do caput do art. 12, da Lei nº 6019, de 3 de janeiro de 1974.

O texto atual da legislação assegura aos trabalhadores temporários os direitos a: (i) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional; e (ii) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social.”

A revogação deste dispositivo retira a garantia de direitos dos trabalhadores temporários e, conseqüentemente, amplia o grau de precarização das relações de trabalho no Brasil.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Dep. Federal Carlos Zarattini (PT/SP)

EMENDA Nº 728 DE 2017

Suprima-se a alínea “e”, do Inciso I, do art. 3º, do Projeto de Lei nº 6.787/2016.

JUSTIFICAÇÃO

Esta alínea revoga o parágrafo único do art. 634, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1949 – Consolidação das Leis do Trabalho.

O texto atual da CLT ressalta que “A aplicação da multa não eximirá o infrator da responsabilidade em que incorrer por infração das leis penais”. É pertinente a manutenção do texto para garantia da responsabilização das empresas em todas as possibilidades.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Dep. Federal Carlos Zarattini (PT/SP)

EMENDA Nº 729 DE 2017

Suprima-se a alínea “d”, do Inciso I, do art. 3º, do Projeto de Lei nº 6.787/2016.

JUSTIFICAÇÃO

Esta alínea revoga o parágrafo 3º do art. 143, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1949 – Consolidação das Leis do Trabalho.

O texto atual da CLT exclui os empregados sob o regime de tempo parcial do rol de empregados aos quais: “É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes”.

A revogação deste texto torna possível, aos empregados sob o regime de tempo parcial, a conversão 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

No entanto, considerando as peculiaridades do tempo de trabalho nesse modelo de contrato, que concentra a jornada em poucos dias, a venda de dias de férias atenta contra a saúde desses trabalhadores.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Dep. Federal Carlos Zarattini (PT/SP)

EMENDA Nº 730 DE 2017

Suprima-se a alteração do Art. 18-A da Lei nº 6019, de 3 de janeiro de 1974, contida no artigo 2º do Projeto de Lei nº 6.787/2016.

JUSTIFICAÇÃO

A alteração proposta quer autorizar que se meschem as disposições de contratação temporária com aquelas em regime de tempo parcial, forjando uma mobilidade às relações laborais que fogem ao controle da classe trabalhadora, que não dispõe de referências anteriores sobre tal experiência, fato que causa insegurança jurídica aos contratos.

Nestes termos, a proposta amplia o grau de precarização e a insegurança dos trabalhadores no mercado de trabalho, o que justifica sua supressão.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Dep. Federal Carlos Zarattini (PT/SP)

EMENDA Nº 731 DE 2017

Suprima-se a alínea “a”, do Inciso I, do art. 3º, do Projeto de Lei nº 6.787/2016.

JUSTIFICAÇÃO

Esta alínea revoga o parágrafo 4º do art. 59 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1949 – Consolidação das Leis do Trabalho. O texto determina que “Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras”.

A revogação deste texto torna possível a prestação de horas extras pelos empregados em regime parcial, o que demonstra a desconfiguração inadmissível desse modelo contratual, especialmente quando verificada a proposta de estimular essa contratação como padrão em diversos setores.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Dep. Federal Carlos Zarattini (PT/SP)

EMENDA Nº 732 DE 2017

Suprima-se a alínea “b”, do Inciso I, do art. 3º, do Projeto de Lei nº 6.787/2016.

JUSTIFICAÇÃO

Esta alínea revoga o art. 130 – A, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1949 – Consolidação das Leis do Trabalho.

O texto determina que: “Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas; II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas; III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas; IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas; V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas; VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas”.

A revogação deste texto extingue o modelo atual da regulamentação de férias dos empregados em regime de tempo parcial. Considerando que o projeto pretende ampliar o tempo de duração da jornada, matéria que somos contrários, e que, ao aplicar o tempo padrão de 30 dias de férias admitirá penalizações em relação ao número de faltas, consideramos mais seguro ao trabalhador a manutenção do texto legal nos termos atuais.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Dep. Federal Carlos Zarattini (PT/SP)

EMENDA Nº 733 DE 2017

Suprima-se a alínea “c”, do Inciso I, do art. 3º, do Projeto de Lei nº 6.787/2016.

JUSTIFICAÇÃO

Esta alínea revoga o parágrafo 2º do art. 134, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1949 – Consolidação das Leis do Trabalho.

O texto determina que: “Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez”.

A revogação deste texto extingue a obrigatoriedade de concessão de férias em único período (de uma só vez) ao empregados mais jovens (que, em geral, também frequentam o ensino fundamental) e aos maiores de 50 anos de idade.

A sustentação legal para que esses dois segmentos tenham o gozo de férias de uma só vez tem relação com a saúde e a preservação das melhores condições de produtividade, pelo que deve ser mantido o dispositivo.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Dep. Federal Carlos Zarattini (PT/SP)

EMENDA Nº 734 DE 2017

Suprima-se a alteração do Art. 58-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, contida no artigo 1º do Projeto de Lei nº 6.787/2016.

JUSTIFICAÇÃO

A proposta legitima medidas flexibilizadoras da relação de trabalho em detrimento de direitos instituídos.

Ao valorizar o contrato em tempo parcial admite que tais contratações - usadas apenas como um mecanismo excepcional de contratação para determinados serviços e categorias específicas – seja disseminado em substituição ao trabalho em jornada integral, visando a redução das despesas com a contratação de modo prejudicial para o trabalhador.

À parcialidade de jornada implicam redução do valor absoluto da remuneração (proporcional à jornada) e a redução da base de incidência das contribuições relativas ao financiamento do sistema de proteção social (Regime Geral de Previdência Social, FGTS, etc.).

Ao alterar a legislação para ampliar o limite máximo de jornada parcial, admitir o uso de horas-extras (hoje vedado) e a venda de parte das férias, burla o uso do instrumento contratual para sobrecarregar o trabalhador nos afazeres, com uma remuneração inferior e sem a indicação de criação de novos postos formais de trabalho com qualidade.

Pelo exposto, a Bancada do Partido dos Trabalhadores posiciona-se em sentido contrário às alterações propostas pelo projeto a esse modo de contratação.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Dep. Federal Carlos Zarattini (PT/SP)

Emenda ao PL 6787 nº 735/17

(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 ampliada 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

EMENDA ADITIVA PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 736/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 468 exige o mútuo consentimento para a alteração contratual, mas devemos partir do pressuposto de que o conceito de hipossuficiência não é mais, nos dias de hoje, absoluto, o que nos leva a propor a exclusão da parte do artigo relativa aos prejuízos ao empregado.

Verificamos que, muitas vezes, o empregado deseja alterar cláusulas do seu contrato individual de trabalho para atender a um interesse seu, como, por exemplo, reduzir a sua jornada para poder frequentar a faculdade.

Ademais, sempre será permitido ao empregado socorrer-se de sua entidade sindical representativa em momentos como esse, buscando opinião sobre se a mudança pretendida lhe traz algum risco subjacente.

Sala das Sessões, de março de 2017.

Deputado Arnaldo Jordy
PPS/PA

Deputada Carmen Zanotto
PPS/SC

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 737/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 482 -

...

m – perda da habilitação para o exercício da profissão.

JUSTIFICAÇÃO

No caso, se um profissional ter perdido a sua habilitação profissional, implica dizer que perdeu a condição para exercer a profissão, em processo instaurado por conselho regional da profissão a que pertence, já que esse é um requisito imprescindível para o seu exercício.

Tendo em vista que é imprescindível para o exercício profissional estar registrado num conselho regional de sua categoria é que acrescentamos ao art. 482 uma nova hipótese que justifica a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Sala das Sessões, de março de 2017.

Deputado Arnaldo Jordy
PPS/PA

Deputada Carmen Zanotto
PPS/SC

EMENDA ADITIVA Nº 738/17

Suprima-se o artigo 47-A, acrescentado à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, pelo art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 47-A da CLT, acrescentado à CLT pelo art. 1º do projeto estabelece que, *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.*

O art. 41 da CLT se refere à obrigação do empregador de proceder ao registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Porém a multa instituída pelo art. 47-A se refere exclusivamente ao parágrafo único do artigo ao determinar que além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.

Ou seja, trata-se exatamente do detalhamento do próprio registro do empregado previsto no *caput* do art. 41, que nos registros eletrônicos, adotado por grande parte das empresas, é inerente à operação, que simplesmente não se concretiza quando quaisquer desses dados, considerados fundamentais, não forem introduzidos na ficha eletrônica, a exemplo do sistema do eSocial, sistema já obrigatório para os empregadores domésticos.

Assim, não percebemos qualquer utilidade e novidade nessa multa acessória, nos atuais tempos de registro eletrônico, que não seja apenas mais o empregador e tornar excessivo o ordenamento trabalhista.

Ante o exposto, pedimos o acatamento de nossa sugestão.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado Arnaldo Jordy
PPS/PA

Deputada Carmen Zanotto
PPS/SC

EMENDA ADITIVA Nº 739/17

Acrescente-se ao artigo 1º do projeto os seguintes dispositivos:

“Art. 1º

523 – A

.....

II - a eleição deverá ser convocada pelos trabalhadores, sindicalizados ou não, por intermédio de 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.

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Entendemos que a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho é um importante avanço na construção de uma relação de trabalho mais harmônica.

A presente emenda visa deixar bem claro que a competência para a convocação da assembleia de eleição é dos trabalhadores da empresa, independentemente de eventual sindicalização ou não. A emenda, caso aprovada, assegurará que a responsabilidade pela efetivação da eleição dependerá exclusivamente dos trabalhadores, principais interessados em contar com um interlocutor democraticamente eleito para representá-los no ambiente de trabalho próximo.

Contamos com o apoio dos Deputados e Deputadas para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado Arnaldo Jordy
PPS/PA

Deputada Carmen Zanotto
PPS/SC

EMENDA N.º 740/17

Dê-se ao art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo art. 1º do projeto, a seguinte redação:

Art.1º

“Art. 58-A.
.....

§ 3º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter, em abono pecuniário, um terço do período de férias a que tiver direito.

§ 4º As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação. (NR) ”

JUSTIFICAÇÃO

Trata-se de suprimir os §§3º, 4º e 5º acrescentados ao art. 58-A da Consolidação pela proposta do Poder Executivo. Esses dispositivos são nocivos aos interesses dos trabalhadores e, se mantidos, institucionalizariam a prestação de horas extras no regime de trabalho em tempo parcial. Essa licença contraria os fundamentos dessa modalidade contratual e ameaça, por óbvio, a contratação de trabalhadores em tempo integral, preocupação primeira do Direito do Trabalho.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado Arnaldo Jordy
PPS/PA

Deputada Carmen Zanotto
PPS/SC

EMENDA ADITIVA Nº 741/17

Dê-se ao artigo 47 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a seguinte redação:

Art. 1º.....

“Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 ficará sujeito a multa no valor de R\$ 2.811,00 (dois mil, oitocentos e onze reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Parágrafo único. A multa prevista no caput será R\$ 937,00 (novecentos e trinta e sete reais) quando se tratar de microempresa, empresa de pequeno porte e empregador doméstico. (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa a dar nova redação ao art. 47 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

Nesse sentido, propomos que, para o caso da falta de registro do empregado, o empregador seja apenado com multa no valor R\$ 2.811,00, equivalente hoje a três salários mínimos, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em caso de reincidência. Consideramos que esse dispositivo consolidado deve ser atualizado, mas entendemos que o valor proposto pelo projeto, de R\$ 6.000,00, é excessivo.

Esclarecemos ainda que, ao darmos nova redação ao art. 47, reduzimos, no parágrafo único, o valor da multa para as microempresas, empresas de pequeno porte (que não estão dispensadas da obrigação de registrar os empregados pela Lei Complementar nº 123, de 2006) e também para os empregadores domésticos. Nesse último caso, se não fizermos essa alteração esses empregadores ficarão sujeitos ao valor maior da multa, pois, por força do art. 19 da Lei Complementar nº 150, observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplica, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho, nos casos omissos daquela, que é o caso da multa por falta de registro do empregado.

Assim, acabamos ainda por suprimir o disposto no § 2º do texto proposto para o artigo, pois, a nosso ver, a dupla visita é um mecanismo que possibilita manter um caráter pedagógico da fiscalização do trabalho.

Ante o exposto, pedimos o acatamento da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado Arnaldo Jordy
PPS/PA

Deputada Carmen Zanotto
PPS/SC

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 742/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 71.....

.....

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido integral ou em parte pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período suprimido correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração.”

JUSTIFICAÇÃO

O § 4º do art. 71, de forma muito acertada, foi acrescido para estabelecer que o empregado terá direito a uma remuneração de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração, quando não for observada a exigência do intervalo obrigatório para repouso e alimentação.

O nosso objetivo é o de harmonizar o texto com a possibilidade de redução do tempo para alimentação e repouso, prevendo que a remuneração extra somente será feita em relação ao período suprimido correspondente.

Sala das Sessões, de março de 2017.

Deputado Arnaldo Jordy
PPS/PA

Deputada Carmen Zanotto
PPS/SC

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 743/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 899

.....

§ 4º - o depósito de que trata os parágrafos 1º e 2º far-se-a em conta vinculada ao juízo e será corrigido na mesma forma aplicada aos débitos trabalhistas.

§ 5º - revogado.

JUSTIFICAÇÃO

Sugere a alteração do § 4º para que o depósito recursal seja depositado em uma conta vinculada ao juízo, aplicando-se lhe o mesmo índice de atualização dos débitos trabalhistas. Hoje a CLT prevê que o depósito seja feito na conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS em nome do empregado.

Com essa mudança do § 4º, propõe-se a revogação do § 5º do mesmo artigo, o qual se refere ao depósito de empregado que ainda não tenha conta em seu nome, que também é feito no FGTS.

A questão que envolve a presente sugestão é o fato de que, atualmente, temos índices de atualização distintos para corrigir o crédito devido ao empregado e o depósito recursal. Com efeito, o valor da condenação é corrigido levando-se em conta o Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) mais juros de 1% ao mês.

Já o depósito recursal, por sua vez, é corrigido nos moldes do FGTS, ou seja, Taxa Referencial mais juros de 3% ao ano. Com isso, temos que o valor da condenação sofrerá uma correção muito superior ao depósito recursal.

A nossa sugestão é no sentido de que a correção aplicada ao crédito devido ao empregado seja a mesma aplicada ao depósito recursal.

Essa medida não trará qualquer prejuízo ao empregado, visto que o valor de correção do crédito não sofrerá mudança. Por outro lado, trará um impacto financeiro favorável ao empregador, que tem que custear a diferença entre o valor do depósito recursal e a condenação, caso o seu recurso não seja provido.

É, portanto, uma questão de justiça que as verbas sejam objeto de correção idêntica, para que dessa forma uma das partes demandantes não venha a ser privilegiada em relação à outra.

Sala das Sessões, de março de 2017.

Deputado Arnaldo Jordy

PPS/PA

Deputada Carmen Zanotto

PPS/SC

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 744/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 790.....

.....

§ 4º - Para aqueles que ganham mais que o dobro do salário mínimo o pedido de justiça gratuita somente será concedido se comprovada a situação de impossibilidade, quando houver impugnação da outra parte.

JUSTIFICAÇÃO

A parte final do § 3º do art. 790 permite a concessão do benefício da justiça gratuita aos que percebam salário igual ou acima do dobro do salário mínimo mediante declaração de que não têm condições de pagar as custas processuais sem prejudicar o próprio sustento ou de sua família. Essa declaração decorre da Lei nº 7.115, de 29 de agosto de 1983, que dispõe sobre a prova documental, segundo

a qual “a declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira” (art. 1º). A lei exige, ainda, que da declaração deve constar expressamente a responsabilidade do declarante (art. 3º) o qual, se ela for comprovadamente falsa, estará sujeito “às sanções civis, administrativas e criminais previstas na legislação aplicável” (art. 2º).

Sabemos que o Código de Processo Civil é aplicado subsidiariamente à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. No entanto entendemos que se mostra adequada a inclusão da possibilidade de impugnação da declaração de pobreza, com o consequente pagamento das despesas processuais, além do pagamento de multa, se ficar comprovada a má-fé do requerente, na própria CLT, como forma de desestimular tentativas de burla à legislação.

Sala das Sessões, de março de 2017.

Deputado Arnaldo Jordy
PPS/PA

Deputada Carmen Zanotto
PPS/SC

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 745/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 61 -

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos emendando o presente projeto.

Quanto ao §1º do art. 61, tal dispositivo configura mera burocracia que pode ser suprimida sem maiores consequências, pois, se o excesso de jornada previsto neste artigo for injustificável, a Inspeção do Trabalho poderá autuar a empresa infratora ou o empregado poderá recorrer à Justiça do Trabalho independentemente de comunicação à autoridade competente.

Sala das Sessões, de março de 2017.

Deputado Arnaldo Jordy
PPS/PA

Deputada Carmen Zanotto
PPA/SC

EMENDA MODIFICATIVA Nº 746/17

Dê-se ao art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, introduzido pelo art. 1º do Projeto a seguinte redação:

"Art. 611-A. As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre o disposto em lei, quando versarem sobre:

I - parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional, sendo um dos períodos de, no mínimo, duas semanas corridas;

II – jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais, desde que haja a compensação de horários até a semana seguinte à da realização de jornada extraordinária diária ou semanal;

III - participação nos lucros e resultados da empresa;

*IV – horas **in tinere***

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

VI- plano de cargos e salários;

VII - banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento;

VIII - trabalho à distância ou executado no domicílio do empregado; e

IX- remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado.

....."

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista de autoria do Poder Executivo, conforme tem sido noticiado pela imprensa, pretende modernizar as relações de trabalho, estimulando a celebração de acordo e convenção coletiva, cujas normas devem prevalecer ao serem confrontadas com a lei.

No entanto, o projeto de lei enviado não contempla essa hipótese, dispondo simplesmente que acordo ou convenção coletiva equivalem à lei, como qualquer contrato em nosso ordenamento jurídico.

Assim, julgamos oportuna a apresentação de emenda modificativa que, em primeiro lugar, altera a redação do *caput* do art. 611-A, introduzido pelo projeto na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a fim de deixar claro que as condições de trabalho previstas em acordo ou convenção coletiva de trabalho prevalecem sobre a lei.

Além disso, os incisos do dispositivo modificado não observam a melhor técnica legislativa, tampouco guardam coerência com o nosso ordenamento e, portanto, devem ser alterados e suprimidos.

O inciso I é alterado para que o período obrigatório de férias corresponda a duas semanas corridas e não *duas semanas de trabalho*, como no texto original.

O inciso II é incompreensível, embora relacionado à jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas. Tentamos melhorar a redação, determinando que haja compensação da jornada até a semana seguinte.

A participação nos lucros e resultados já é definida em lei, que restringe a sua divisão em duas parcelas. Se a ideia é estimular a negociação, tal limitação deve ser afastada.

As horas *in itinere*, inciso IV, bem como a *ultratatividade* da norma coletiva, inciso VI, são objeto das Súmulas nºs 90 e 277 do Tribunal Superior do Trabalho – TST, que devem ser respeitadas. Tais incisos devem ser suprimidos.

Também deve ser excluído o inciso VII, relacionado à adesão ao Programa de Seguro Emprego - PSE, antigo Programa de Proteção ao Emprego. A lei já determina a realização de acordo coletivo para adesão ao Programa. Caso não sejam observados os requisitos legais, a empresa não pode aderir. Nenhum acordo ou convenção coletiva pode obrigar o Governo a remunerar os trabalhadores com redução de jornada.

O inciso IX deve ser suprimido, pois é desprovido de fundamento dispor sobre a negociação de regulamento empresarial, que é norma unilateral, elaborada pela empresa. Se fosse coletiva, não seria regulamento de empresa, mas acordo ou convenção coletiva.

O registro da jornada de trabalho, outrossim, não pode ser objeto de negociação coletiva. A jornada é norma de interesse público e a sua comprovação é ônus, em geral, do empregador. Esse tipo de responsabilidade não pode ser transferido, mesmo que mediante negociação, para o trabalhador.

O projeto menciona, ainda, o trabalho remoto, sem o definir. É oportuno, portanto, substituir a expressão por “trabalho à distância ou executado no domicílio do empregado”, termos já consagrados no art. 6º da CLT.

Contamos com o apoio de nossos Pares a fim de aprovar a presente emenda e aprimorar o PL nº 6.787, de 2016.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado Arnaldo Jordy
PPS/PA

Deputada Carmen Zanotto
PPS/SC

EMENDA ADITIVA Nº AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 747/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º - As férias poderão ser concedidas em até 03 (três) períodos, sendo objeto de negociação entre empregado e o empregador. ”

§ 2º - Revogado.

JUSTIFICAÇÃO

Segundo o art. 134 da CLT, o período de férias somente pode ser fracionado “em casos excepcionais” e, ainda assim, apenas em dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a dez dias. Também é vedado o fracionamento das férias dos menores de dezoito e dos maiores de cinquenta anos de idade.

Todavia são inúmeros os motivos que justificam o fracionamento de férias em benefício tanto dos empregados quanto dos empregadores. Os

empregados, por exemplo, poderão programar melhor o seu período de férias, fazendo com que coincidam com a época de baixa temporada ou as férias escolares dos filhos, enquanto os empregadores podem fazer uma melhor gestão de seus recursos humanos.

Observe-se que alguns sindicatos têm negociado o fracionamento das férias por instrumento coletivo, mas, mesmo nesses casos, algumas decisões proferidas pelos tribunais do trabalho estão declarando nulas essas cláusulas por contrariarem texto formal de lei, determinando, em consequência, o pagamento em dobro das férias.

Além disso, não se justifica, a nosso ver, um tratamento diferenciado aos menores de dezoito e aos maiores de cinquenta anos de idade nesse caso, pois a medida também lhes será favorável, pelo que se pede a revogação do §2º do art. 134.

Nesse contexto, por se tratar de tema de interesse de ambas as partes da relação de emprego e tendo em vista algumas decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas que exigem previsão legal, estamos propondo que as partes possam acordar o parcelamento das férias.

Sala das Sessões, de março de 2017.

Deputado Arnaldo Jordy
PPS/PA

Deputada Carmen Zanotto
PPS/SC

EMENDA DE COMISSÃO Nº 748, DE 2017

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Suprima-se o §2º, do artigo 47, do Anexo ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, constante do artigo 1º, do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

JUSTIFICATIVA

Pretende-se a supressão do §2º do artigo 47, para que se possa permitir a dupla visita antes da aplicação de multa por empregado não registrado.

O critério da dupla visita materializa uma das finalidades institucionais da fiscalização do trabalho, qual seja, a orientação dos empregadores no cumprimento das normas trabalhistas, especialmente as normas de segurança e saúde do trabalho. A dupla visita é importante para inspecionar o local de trabalho e instruir o empregador sobre o que este deve fazer e, também, em um segundo momento verificar se o empregador seguiu as instruções e, se for o caso, lavrar autos de infração para tantas quantas forem as irregularidades não sanadas.

Cabe ressaltar que, o descumprimento da legislação, por vezes, não decorre da má-fé do empregador, e sim da incapacidade de interpretar a legislação trabalhista. É importante lembrar que a fiscalização pedagógica sempre foi uma reivindicação dos empregadores.

A observância da dupla visita, com caráter mais educativo do que punitivo, teria o condão de evitar autos de infração e gastos da administração pública com processos administrativos e judiciais.

Por todo o exposto, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, em de março de 2017

Deputado EVANDRO ROMAN
PSD/PR

EMENDA DE COMISSÃO Nº 749, DE 2017

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Altera o art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º O Anexo ao 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.

As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até o mês imediatamente posterior ao da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

.....’ (NR)

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

O sistema de compensação na semana imediatamente subsequente é exíguo, o que dificulta a prática compensatória e a organização dentro das empresas para a possível substituição do funcionário que estará ausente naquele período ou dia.

Assim, ao alterar o prazo para compensação constante do §5º do artigo 58-A, pretende-se torná-lo melhor executável para o setor de recursos humanos dos empregadores.

Por todo o exposto, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, em de março de 2017

Deputado EVANDRO ROMAN
PSD/PR

EMENDA DE COMISSÃO Nº 750, DE 2017

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Altera o art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º O Anexo ao 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. 611-A.

.....

XIV - Jornada diária de trabalho de oito horas, admitindo-se a sua prorrogação por até quatro horas extraordinárias, nos períodos de safras agrícolas, limitado a um período não superior a cento e cinquenta dias por ano.

.....’ (NR)

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

Com alta representatividade no PIB, o agronegócio brasileiro consolida sua importância na geração de emprego e renda. O setor é responsável por 48% das exportações e 37% das vagas de empregos geradas no país. Apesar da crise, segundo dados do setor, em 2016 houve crescimento de 3%.

O setor agropecuário possui especificidades que devem ser levadas em consideração no que tange aos acordos coletivos previsto no projeto de lei enviado ao Congresso Nacional pelo Poder Executivo. Nesse sentido, destacamos o período de safras que ampliam o número de empregos no campo, porém, possui particularidades que devem ser seguidas para garantir a qualidade dos produtos que serão colhidos, transportados e tratados.

A possibilidade de prorrogação de jornada no período de safra agrícola é vital para o setor, uma vez que as atividades agrárias dependem de variações estacionais e, os contratos de safra possuem natureza transitória.

A falta de uma regulamentação da prorrogação da jornada de trabalho, no período de safra, tem sujeitado o setor a rigorosas e por vezes equivocadas fiscalizações, que geram inúmeros prejuízos ao setor. Assim, ao incluir o inciso XIV, no artigo 611-A, pretende-se beneficiar o setor agrário, com a possibilidade de realizar as negociações coletivas e, tais normativos terem força de lei.

Cabe ressaltar, que as Convenções 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ratificadas pelo Brasil, dispõem sobre o necessário prestígio às negociações coletivas como forma de compor os interesses dos trabalhadores e de empregadores em relação ao trabalho.

Em nenhum momento, pretende-se flexibilizar, precarizar, reduzir direitos ou postos de trabalho. O objetivo, além de prestigiar as negociações coletivas, é a criação de mais empregos e oportunidades no setor agrícola.

Por todo o exposto, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, em de março de 2017

Deputado EVANDRO ROMAN
PSD/PR

EMENDA DE COMISSÃO Nº 751, DE 2017

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

O art. 2º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, passa a vigorar com a seguinte redação:

“**Art. 2º** A Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

.....

‘**Art. 10.**’

.....

§ 4º A estabilidade provisória do empregado, nos casos previstos em lei, encerra-se no prazo estipulado para o término do contrato de trabalho.

.....’ (NR)

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

As recentes alterações das Súmulas nº 244 e 378 do Tribunal Superior do Trabalho – TST estenderam os efeitos da estabilidade provisória aos trabalhadores admitidos mediante contratos por prazo determinado.

Apesar do caráter protetivo, deve-se observar que estender a estabilidade provisória ao contrato por prazo determinado retira-lhe o caráter de transitoriedade já que este é firmado em situações específicas e extraordinárias o que faz com que o contrato seja conduzido à indeterminação.

Ademais, o contrato por prazo determinado possui características próprias na legislação trabalhista e não se coadunam com os efeitos da estabilidade provisória. O instituto, nesse caso, poderia ser desvirtuado, uma vez que o termo final do contrato foi expressamente estabelecido.

Por todo o exposto, conto com o apoio dos nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões, em de março de 2017

Deputado EVANDRO ROMAN
PSD/PR

EMENDA DE COMISSÃO Nº 752, DE 2017

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Altera o art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º O Anexo ao 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. 775.

.....

§ 3º Além dos declarados em lei, são feriados, para efeito forense, os sábados, os domingos e os dias em que não haja expediente forense.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

É importante constar essa disposição de forma clara no texto da lei, pois os dias em que os tribunais declaram não haver expediente forense devem ser considerados dias não úteis também para a contagem de prazos processuais. A

alteração proposta é de suma importância para se adequar à regra já existente no Novo Código de Processo Civil.

Pelo exposto, conto com o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, em de março de 2017

Deputado EVANDRO ROMAN
PSD/PR

EMENDA DE COMISSÃO Nº 753, DE 2017

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Altera o art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º O Anexo ao 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. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de efetuar homologações de rescisões de contratos de trabalho assim como tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

.....
Art. 625-E. Aceita a conciliação ou feita a homologação da rescisão, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu proposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

§ 1º

§ 2º O contrato de trabalho será considerado quitado quanto à homologação, exceto quanto a parcelas, itens, fatos ou quaisquer verbas derivadas do contrato de trabalho, expressamente ressalvadas.

§3º Em caso de reclamação trabalhista envolvendo parcelas, itens e fatos que foram objeto de homologação ou de conciliação, é ônus do empregado a prova de que existem vícios que macularam o procedimento prévio.

§4º Será considerada litigância de má-fé, com a aplicação das penas previstas em lei, o pedido do pagamento de parcelas, itens e fatos que foram objeto de homologação ou de conciliação e que venham a ser julgados improcedentes em reclamação trabalhista.

.....' (NR)

....." (NR)

JUSTIFICATIVA

O termo de quitação do contrato não traz segurança às empresas, pois não impede que as verbas quitadas venham a ser novamente demandadas judicialmente. Isso resulta em um passivo com valor inestimável de ser mensurado.

Assim sendo, considerando o disposto nos arts. 625-A e seguintes da CLT, que tratam das Comissões de Conciliação Prévia e que não estão revogados com os termos da presente Reforma Trabalhista, sugere-se a alteração da redação conforme proposta, a fim de resgatar a utilização desse valioso instrumento conciliatório e conferir maior segurança jurídica às rescisões de contrato de trabalho homologadas.

Ademais, considerando que existem argumentos de que o acesso ao Poder Judiciário não poderia ser restringido pela conciliação prévia, propõe-se que, caso o empregado demande judicialmente, requerendo parcelas que foram objeto de homologação ou conciliação, e os pedidos correspondentes sejam julgados improcedentes, que o empregado arque com as consequências da litigância de má-fé.

Tal norma, como dito, não impede o acesso ao Judiciário, mas evita a propositura de lides temerárias ou com pedidos sobre parcelas que não pairam dúvidas do seu pagamento e que não é demonstrado nenhum vício que poderia anular o procedimento prévio.

Por todo o exposto, conto com o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, em de março de 2017

Deputado EVANDRO ROMAN
PSD/PR

EMENDA DE COMISSÃO Nº 754, DE 2017

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Altera o art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º O Anexo ao 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. 611-A.

.....

§ 1º No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente 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 respeito ao princípio da liberdade da negociação, o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva e a equidade de representação entre as partes.

.....’ (NR)

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

O §1º proposto visa orientar a Justiça do Trabalho sobre a forma como devem ser preferencialmente analisados os instrumentos coletivos, de forma a preservá-los como fruto da autonomia coletiva de vontade de empregadores e trabalhadores. Assim, ao especificar o artigo 104 do Código Civil, que dispõe como matéria principal de análise da regularidade da negociação coletiva os elementos primordiais de validade do negócio jurídico (agente capaz, objeto lícito e forma não proibida por

lei), isso não significa que as autoridades trabalhistas deixarão de analisar os instrumentos coletivos com base em premissas diferentes (como a constitucionalidade), mas reforça a necessidade de se ter cuidado nessa análise.

Essa premissa se aprofunda quando o dispositivo proposto, acertadamente, estabelece que o Judiciário trabalhista deve balizar sua atuação no “princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”. Valeria, nesse caso, apenas reforçar a proposta acrescentando também o princípio da liberdade da negociação, bem ressaltado pelo STF no julgamento do RE nº 590415, bem como a ressalva de que no negociado entre sindicato de trabalhadores em acordo ou convenção prevalece a equidade de representação entre as partes. Tal sugestão é para reforçar o entendimento de que nessas hipóteses não se aplica ao empregado a condição de hipossuficiente.

Por todo o exposto, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, em de março de 2017

Deputado EVANDRO ROMAN
PSD/PR

EMENDA DE COMISSÃO Nº 755, DE 2017

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Altera o art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º O Anexo ao 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. 611-A.

.....

XIV - contratos de trabalho por prazo determinado, por serviço ou por obra certa.

.....' (NR)

....." (NR)

JUSTIFICATIVA

Na economia atual, existem várias situações em que há a necessidade ocasional de contratação de trabalhadores para a execução de determinadas tarefas, que podem ser especializadas ou não.

Nesse contexto, a contratação por prazo determinado, estreita a relação entre trabalhador e empresa, uma vez que desestimula a terceirização de serviços a empresas tomadoras, pela necessidade transitória e pela rigidez da norma em vigor.

A possibilidade de acordo ou convenção coletiva disciplinar contratos de trabalho por prazo determinado não fere normas fundamentais, nem se relaciona diretamente com as questões relativas a saúde e segurança do trabalho, razão pelo qual se apresenta a referida emenda.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente proposta.

Sala das Comissões, em de março de 2017

Deputado EVANDRO ROMAN
PSD/PR

EMENDA DE COMISSÃO Nº 756, DE 2017

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Altera o art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, que passa a vigorar com a seguinte redação:

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

.....

‘523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores nas empresas de mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição, observados os seguintes critérios:

I - 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, caso solicitado, encaminhada cópia ao sindicato representativo da categoria preponderante;

II - o mandato terá duração de um ano, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até 90 dias após o encerramento do mandato.

Parágrafo único. 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.’ (NR)

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

O *caput* assegura a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho (conforme critérios abaixo), reforçando o que já estava disposto no artigo 11 da Constituição (“assegurada a eleição de um representante”). Na proposta

modificativa, o caput é alterado em relação a redação original, de forma a adequar o texto.

Entretanto, cabe destacar que a eleição do representante, conforme disposto no artigo 11 da Constituição Federal, não é vinculada ao local de trabalho, mas à empresa. Quando se atrai, na proposta, a vinculação ao local de trabalho, a figura do representante passa a ser vista como um representante no e por estabelecimento. Assim, há o risco de que seja interpretado que empresas (somados todos os estabelecimentos) com mais de 200 empregados (conforme Constituição e proposta de inciso I do artigo 523-A) teriam que ter, em cada estabelecimento (independentemente do número de empregados nesse estabelecimento) ao menos um representante.

Diante disso, entende-se que o mais adequado é a vinculação à empresa com mais de 200 empregados, atraindo a própria previsão constitucional (art. 11). Note-se, ainda, que o texto acerta ao não vincular esse representante ao sindicato.

A supressão do inciso I do Art. 523-A, do texto do PL se faz necessária para adequação da redação legislativa, já que no caput ora proposto engloba o que estava previsto no inciso I, além de definir de forma clara que a escolha do representante poderá acontecer, observando os critérios definidos.

A redação que se propõe ao inciso I, (inciso II da redação original do PL), tem ajustes visando a que o processo eleitoral do representante dos trabalhadores não esteja vinculado ao sindicato, pois a obrigatoriedade de que os documentos sejam arquivados no sindicato pode levar à interpretação de que o processo eleitoral será controlado pelo sindicato.

Quanto a redação ora proposta para o Inciso II do Art. 523-A, (inciso III da redação original do PL), a mesma está calcada em dois pontos: duração do mandato e estabilidade provisória do representante dos empregados. Quanto à **duração do mandato**, a proposta ganha contornos similares aos do diretor sindical. Entendemos que o ideal, nesse caso, até para afastar essa vinculação, seria que o mandato tivesse duração anual, sendo permitida uma recondução, de forma semelhante à regulamentação da CIPA.

Quanto ao tempo de estabilidade, visando adequá-lo ao tempo do mandato, estamos propondo a redução da estabilidade de 6 meses para 90 dias, reduzindo-o

proporcionalmente ao tempo do mandato de um ano. Mantendo a mesma proporcionalidade da redação do PL original que era mandato de 2 anos e estabilidade 6 meses.

Quanto à proposta de supressão do §2º, conforme já mencionado, a representação prevista no artigo 11 da CF e na proposta em análise não é sindical, razão pela qual não se deve estimular a vinculação do representante dos trabalhadores ao sindicato. Note-se, ainda, que por força do artigo 7º, XXVI, da Constituição, essa já é uma matéria que pode ser definida por negociação coletiva, cabendo às empresas e aos sindicatos definirem-na na mesa de negociação, inclusive no que importa aos direitos e deveres do representante. A inclusão expressa dessa possibilidade na forma proposta no projeto do Governo apenas estimulará entendimentos judiciais de que aos representantes dos trabalhadores criados por negociação coletiva serão devidos os mesmos tratamentos devidos ao representante eleito na forma da lei, inclusive no que importa à estabilidade, por exemplo.

Por todo o exposto, conto com o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, em de março de 2017

Deputado EVANDRO ROMAN
PSD/PR

EMENDA DE COMISSÃO Nº 757, DE 2017

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Altera o art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“**Art. 1º** O Anexo ao 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.

§ 3º Havendo dúvida por parte da fiscalização da existência de relação de emprego em razão de subcontratação efetuada nos moldes do art. 455, a competência para decidir a quem cabe o registro do empregado é da Justiça do Trabalho.’ (NR)

.....”(NR)

JUSTIFICATIVA

Considerando o grande número de autuações de empresas construtoras por parte dos entes fiscalizadores do trabalho nas subcontratações legalmente firmadas sob o argumento de tratar-se de terceirização ilícita, em que os auditores fiscais desconsideram arbitrariamente o contrato firmado entre as partes e decidem que o vínculo empregatício firmado com a empresa subcontratada é nulo, e que, portanto, o registro do empregado deve ser reconhecido diretamente com a empresa contratante, lavrando autos de infração com pesadas multas, e com o objetivo de assegurar maior segurança jurídica às partes envolvidas e observância das disposições constitucionais e legais existentes, no que concerne à competência da Justiça do Trabalho, propõe-se a inclusão do §3º ao art. 47, fundamentado nos seguintes dispositivos:

➤ Artigo 114, VII, da Constituição Federal: “**Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho**”; e

➤ CLT, na Seção V - DAS RECLAMAÇÕES POR FALTA OU RECUSA DE ANOTAÇÃO – em seus arts. 36 e seguintes, em especial o art. 39, estabelece que ***“Verificando-se que as alegações feitas pelo reclamado versam sobre a não existência de relação de emprego ou sendo impossível verificar essa condição pelos meios administrativos, será o processo encaminhado à Justiça do Trabalho ficando, nesse caso, sobrestado o julgamento do auto de infração que houver sido lavrado.”***

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, em de março de 2017

Deputado EVANDRO ROMAN
PSD/PR

EMENDA MODIFICATIVA Nº 758/17
(Da Deputada Gorete Pereira)

Dê-se ao artigo 3º do Projeto de Lei 6787/2016 a seguinte redação:

“Art. 3º Ficam revogados:

.....

III - o art. 55 da Lei nº 5,764, de 16 de dezembro de 1971.

Justificação

Da leitura conjunta do artigo 55 da Lei 5764 de 16 de dezembro de 1971, com o artigo 543, §3º, da CLT, infere-se que os dirigentes de cooperativas têm garantia provisória no emprego até um ano após o final do seu mandato. Essa garantia de emprego do dirigente de cooperativa, como está, é idêntica à proteção legada ao representante sindical, já que, em tese, ambos, sindicato e cooperativa, constituem-se entes coletivos destinados à oferta de melhores condições de trabalho a determinado grupo com interesse comum.

Portanto, sob a atual legislação, os diretores das cooperativas regidas pela Lei 5.764/71, sem fins lucrativos, possuem estabilidade, que inicia-se a partir do registro da candidatura para o cargo, até um ano após o fim do mandato.

Acontece que o objetivo primordial das cooperativas, que é a oferta de melhores condições de trabalho a determinado grupo com interesse comum, há muito vêm sendo desvirtuado, e, ao invés destas cumprirem esse objetivo nobre, têm sido criadas em profusão apenas para serem utilizadas como instrumento de garantia de emprego aos seus dirigentes, sem qualquer outra contrapartida prática na defesa da categoria.

Hoje, portanto, o que se percebe, é que o referido artigo 55 que pretende-se revogar visa, tão somente, à proteção da atividade do dirigente cooperado, constituindo-se hoje apenas em uma vantagem particular direcionada a um único empregado.

Não podemos perder de vista que a estabilidade se constitui em excepcionalidade face ao direito potestativo de dispensa, pelo empregador, apenas se justificando quanto há possibilidade de atrito entre o representante dos trabalhadores e a empresa, nos termos da OJ 253 da SDI-I, TST, que atribui essa proteção aos representantes dos trabalhadores perante as empresas. Hoje, pelo que se percebe, é a total falta de atrito, tendo em vista o desvirtuamento das cooperativas criadas e que não atuam em defesa dos cooperados.

Outro problema que vem sendo bastante observado, e que comprova o que o objetivo maior na criação das cooperativas é legar estabilidade aos seus dirigentes, vem a ser a coexistência de mais de uma cooperativa com mesmo objeto e base territorial, inclusive, com coincidência de presentes nos atos de constituição, que apenas se revezam na eleição da diretoria, com a única finalidade de obtenção da garantia provisória de emprego, fato que não resistiria a uma análise de constitucionalidade, pois viola o art. 8º, II, CF.

Tendo em vista, portanto, o atual desvirtuamento do conceito de cooperativa, não mais voltada a garantir a oferta de melhores condições de trabalho a determinado grupo com interesse comum, mas apenas para legar uma garantia de emprego aos seus dirigentes, sem qualquer outra contrapartida prática para a categoria não pode mais existir em nosso ordenamento jurídico, a previsão de estabilidade do artigo 55 da Lei nº 5.764, de 1971.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal

EMENDA MODIFICATIVA Nº 759/17

(Do Deputado Mauro Lopes)

Art. 1º O artigo 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016 passa a vigorar acrescido da seguinte redação:

“Art. 611-A A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando, entre outros, 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, 10 (dez) dias corridos;

II - pacto quanto à jornada de trabalho, inclusive às especiais;

III - participação nos lucros ou resultados da empresa;

IV - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornada superior a 6 (seis) horas;

V – prazo de vigência e possibilidade de se reconhecer a ultratividade;

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

VII - regulamento empresarial;

VIII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

IX - trabalho remoto, regime de sobreaviso, eventual e intermitente;

X - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado e remuneração por desempenho individual;

XI - registro de jornada de trabalho;

XII - troca do dia do feriado para que a data coincida com uma segunda ou sexta-feira ou o trabalho com o pagamento de adicional igual ou superior a cem por cento;

XIII - identificação dos cargos que demandam formação profissional para fins de fixação da cota de aprendiz; e

§ 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 A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em uma Convenção ou Acordo Coletivos de Trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um ato ilícito.

§ 3º Somente na hipótese de pactuação de redução do salário com redução da jornada, a Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho deverá explicitar a contrapartida concedida ante a redução de direito legalmente assegurado.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção ou acordo coletivo, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada e, tendo expressão econômica, com repetição do indébito.

§ 5º Nenhuma convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá ser anulado pelo Poder Judiciário se não participarem da ação judicial as respectivas entidades sindicais subscritoras desses instrumentos.

§ 6º O disposto no § 4º também se aplica a reclamações trabalhistas e outras ações que direta ou indiretamente visem a afastar a aplicação de cláusula coletiva.”

JUSTIFICATIVA

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º inciso XXVI, reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho como direito do trabalhador visando a melhoria de sua vida e condição social.

O Supremo Tribunal Federal entende que as convenções e acordos coletivos devem ser respeitados, desde que não contrariem o texto constitucional e normas de saúde e segurança no trabalho (SST).

Vale destacar ao analisar o RE 590.415 o Ministro Luís Roberto Barroso afirmou que *“o modelo da Constituição Federal aponta para a valorização das negociações e acordos coletivos, seguindo a tendência mundial pela autocomposição, enfatizada, inclusive, em convenções e recomendações da OIT”*, e prosseguiu dizendo que *“é através do respeito aos acordos negociados coletivamente que os trabalhadores poderão compreender e aperfeiçoar sua capacidade de mobilização e de conquista, inclusive de forma a defender a plena liberdade sindical. Para isso, é preciso, antes de tudo, respeitar sua voz”*.

Desta forma, é imprescindível dar força de lei para convenções ou acordos coletivos de trabalho como regra e não exceção, tendo como referência a Constituição Federal e decisões do STF (RE 590.415 e RE 895.759). Entende-se ainda que devem ser mantidos os itens do artigo 611-A como exemplos de pontos que visam à segurança jurídica.

Sala da Comissão, ____ de _____ de ____

Deputado Mauro Lopes

PMDB - MG

EMENDA MODIFICATIVA Nº 760/17

(Do deputado Mauro Lopes)

Art. 1º O artigo 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016 passa a vigorar acrescido da seguinte redação:

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

§ 1º Não são passíveis de negociação em Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho as seguintes matérias:

I – o registro na carteira de trabalho e o salário mínimo;

II - a supressão ou redução nominal do pagamento do FGTS, da contribuição previdenciária, da alíquota do risco ambiental do trabalho (RAT) e do fator acidentário de prevenção (FAP);

III - a supressão ou redução das seguintes verbas:

- a) número anual de dias de férias devidas ao empregado;*
- b) repouso semanal remunerado;*
- c) salário-família;*
- d) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço;*
- e) aposentadoria;*

IV – as medidas de proteção legal dos menores;

V – a proibição das práticas discriminatórias por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

VI – a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

VII - a ampliação da jornada normal anual acima do limite constitucional, sem que haja a compensação da jornada ou o reconhecimento de horas extras;

VIII - a redução da remuneração do serviço extraordinário, que deve ser superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

X - a redução da licença-maternidade;

XI - o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XII - alteração de norma de segurança, higiene e medicina do trabalho, disciplinada pelas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, salvo quando forem necessárias adequações setoriais em razão das peculiaridades de cada atividade econômica e quando caracterizado o conflito na interpretação de dispositivo normativo e a negociação for utilizada para definição da interpretação a ser adotada, visando à segurança jurídica;

§ 2º 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.

§ 3º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em uma Convenção ou Acordo Coletivos de Trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um ato ilícito.

§ 4º Somente na hipótese de pactuação de redução do salário com redução da jornada, a Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho deverá explicitar a contrapartida concedida ante a redução de direito legalmente assegurado.

§ 5º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção ou acordo coletivo, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada e, tendo expressão econômica, com repetição do indébito.

§ 6º Nenhuma convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá ser anulado pelo Poder Judiciário se não participarem da ação judicial as respectivas entidades sindicais subscritoras desses instrumentos.

§ 7º O disposto no § 5º também se aplica a reclamações trabalhistas e outras ações que direta ou indiretamente visem a afastar a aplicação de cláusula coletiva.”

JUSTIFICATIVA

É imprescindível conferir força de lei para convenções ou acordos coletivos de trabalho como regra e não exceção, tendo como referência a Constituição Federal e decisões do STF (RE 590.415 e RE 895.759). A limitação da força de lei do instrumento coletivo, em 13 temas, presente na proposta original posicionou a proposição de norma infraconstitucional contrária a Constituição Federal.

A proposta tem por finalidade assegurar um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho previsto na Constituição Federal de 1988 - a força de lei da negociação coletiva - ao reconhecer a autonomia coletiva da vontade como forma

prioritária de regulação trabalhista. Desta forma, ao listar o que não pode ser negociado, afasta-se a subjetividade que gerou a insegurança jurídica e impediu a evolução normativa prevista na Constituição Federal.

São elencadas de maneira taxativa as diversas matérias que não são passíveis de negociação mediante Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, eis que serão consideradas como as que se enquadram no conceito de parcelas de indisponibilidade absoluta e que preservadas, respeitam o que se denomina patamar civilizatório mínimo.

Bem se sabe que, na forma do art. 104, do Código Civil, somente é válido o negócio jurídico da Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho desde que tenha “objeto lícito, possível, determinado ou determinável”.

Para bem determinar o que seja objeto lícito e possível de uma Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, houve a cautela de haver o elenco dessas matérias conforme a boa doutrina e a jurisprudência.

A segurança jurídica permitirá o exercício da negociação coletiva e a validação dos instrumentos coletivos permitirá que os trabalhadores tenham a possibilidade de participar da formulação de normas que regulam as próprias vidas.

Sala da Comissão, ____ de _____ de ____

Deputado Federal MAURO LOPES

PMDB/MG

EMENDA MODIFICATIVA 761/17

O inciso V do Art. 611-A do Anexo ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, constante do Art. 1º do PL 6787/16, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 611-A.....

.....

V - Intervalo intrajornada;

JUSTIFICAÇÃO

O intervalo intrajornada em situações especialíssimas, que somente as partes podem transigir e entender sua especificidade, não poderá ser usufruído, e podemos exemplificar isso de forma clara, na jornada noturna em locais ermos, como pode o empregado se ausentar do local para fazer refeições, sendo que não há segurança pública na madrugada para garantir sua segurança, por isso defendemos que o intervalo intrajornada sua dação ou não seja objeto de acordo ou convenção coletiva entre as partes. Ademais esse tema ser transigido entre as partes é plenamente constitucional e legal, porque tal matéria não se encontra no capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como sendo norma de medicina e segurança do trabalho.

Sala das Comissões, em de março de 2017.

Deputado WELLINGTON ROBERTO

EMENDA SUPRESSIVA 762/17

Suprima-se o **§2º do Art. 523-A**, do Anexo ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, constante do Art. 1º do PL 6787/16.

JUSTIFICAÇÃO

Entendemos que o ampliar ou não o limite do número de representantes de empregados, previsto no caput ao Art. 523-A do Anexo da CLT, poderá ser negociado entre as partes, por meio do Acordo em Convenções Coletivas de Trabalho.

Sala das Comissões, em de março de 2017.

Deputado WELLINGTON ROBERTO

EMENDA ADITIVA 763/17

Acrescente-se ao Art. 3º do PL 6787/16, o seguinte inciso:

Art. 3º. Ficam revogados:

I -

II -

III - o art. 9º da Lei nº 7.238/84.

JUSTIFICAÇÃO

Atualmente essa lei traz penalizações para os empregadores, sem razão de ser, pois a solução poderá ser negociada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, motivo pelo qual pedimos a revogação do referido artigo.

Sala das Comissões, em de março de 2017.

Deputado WELLINGTON ROBERTO

EMENDA MODIFICATIVA 764/17

Dê-se ao §2º do Art. 611-A do Anexo ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, constante do Art. 1º do PL 6787/16, a seguinte redação:

Art. 611-A.....

§ 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, previstas no capítulo V.

JUSTIFICAÇÃO

As normas de medicina e segurança do trabalho estão definidas na legislação trabalhista, que é a CLT, diante disso faz-se necessário que o texto da reforma faça remissão direta ao capítulo dessa norma, senão seguiremos com a mesma insegurança jurídica, pois a Justiça Trabalho trata temas financeiros e disponíveis como norma de medicina e segurança do trabalho, sem que isso tenha o enquadramento legal previsto na CLT. Somente para anular o negociado entre empregado e empregadores e prevalecer sua lógica totalmente distorcida da realidade.

Sala das Comissões, em de março de 2017.

Deputado WELLINGTON ROBERTO

EMENDA MODIFICATIVA 765/17

Os incisos V; XIV; XV; e XVII, do Art. 611-A do Anexo ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, constante do Art. 1º do PL 6787/16, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 611-A.....

.....

V - Intervalo intrajornada;

.....

XIV- Horário Noturno;

XV – Enquadramento de rescisão por culpa recíproca;

XVI – Aviso prévio proporcional, quando a forma de cumprimento.

JUSTIFICAÇÃO

O intervalo intrajornada em situações especialíssimas, que somente as partes podem transigir e entender sua especificidade, não poderá ser usufruído, e podemos exemplificar isso de forma clara, na jornada noturna em locais ermos, como pode o empregado se ausentar do local para fazer refeições, sendo que não há segurança pública na madrugada para garantir sua segurança, por isso defendemos que o intervalo intrajornada sua dação ou não seja objeto de acordo ou convenção coletiva entre as partes. Ademais esse tema ser transigido entre as partes é plenamente constitucional e legal, porque tal matéria não se encontra no capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como sendo norma de medicina e segurança do trabalho.

O Horário noturno em jornadas compensatórias, os enquadramentos de rescisões por culpa recíprocas, já delimitados nos acordos ou convenções coletivas, e a forma de cumprimento do aviso prévio proporcional, devem

ser matéria de auto composição entre as partes, pois não são matérias de medicina e segurança do trabalho, conforme definido na CLT.

Sala das Comissões, em de março de 2017.

Deputado WELLINGTON ROBERTO

EMENDA ADITIVA 766/17

Acrescente-se ao Art. 3º do PL 6787/16, o seguinte inciso:

Art. 3º. Ficam revogados:

I -

II -

III - o art. 9º da Lei nº 7.238/84.

JUSTIFICAÇÃO

Atualmente essa lei traz penalizações para os empregadores, sem razão de ser, pois a solução poderá ser negociada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, motivo pelo qual pedimos a revogação do referido artigo.

Sala das Comissões, em de março de 2017.

Deputado WELLINGTON ROBERTO

EMENDA ADITIVA 767/17

Acrescente-se ao Art. 611-A do Anexo ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, constante do Art. 1º do PL 6787/16, os seguintes incisos:

Art. 611-A.....

.....

XIV- cumprimento de cotas;

XV - horário noturno;

JUSTIFICAÇÃO

Os empregados e os empregadores, mediante seus sindicatos, que realmente conhecem o setor, devem ter poderes para negociar, sem interferência de terceiros e principalmente da Justiça do Trabalho, que, desconhecem por completo como funcionam as atividades produtivas no país.

O horário noturno em jornadas compensatórias, os enquadramentos de rescisões por culpa recíprocas, já delimitados nos acordos ou convenções coletivas, e a forma de cumprimento do aviso prévio proporcional, devem ser matéria de auto composição entre as partes, pois não são matérias de medicina e segurança do trabalho, conforme definido na CLT.

Sala das Comissões, em de março de 2017.

Deputado WELLINGTON ROBERTO

EMENDA ADITIVA 768/17

Art. 1º - Inclua-se, onde couber ao texto do referido Projeto de Lei, o seguinte dispositivo:

.....

Art. Será obrigatoriamente repassado para as federações que compõem as Confederações compostas por CNC, CNI, CNT, CNA e OCB, 30% (Trinta por cento), da arrecadação da verba destina ao Sistema S (composto pelo SENAC, SENAI, SENAT, SESC, SENAR, SESCOOB, SEST, SEBRAE e SESI).

.....

JUSTIFICAÇÃO

Esta emenda tem como objetivo, destinar o mínimo de 30% (trinta por cento), da arrecadação do sistema S, para as federações, com intuito de capacitação profissional das diversas categorias que compõem os mercados das Confederações, hoje, totalmente desassistidos.

Sala das Comissões, em de março de 2017.

Deputado **WELLINGTON ROBERTO**

PR/PB

EMENDA ADITIVA 769/17

Acrescente-se ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT) os seguintes artigos:

Art. 523-A. É assegurada a representação dos trabalhadores, nos locais de trabalho, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Parágrafo único. A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho obedecerá ao disposto nesta Lei e, no que for cabível, às normas da Recomendação nº 143 e da Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Art. 523-B. A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho integra o sistema sindical e, sem prejuízo de sua autonomia, atua em colaboração com as entidades sindicais.

§ 1º Somente poderá existir uma única representação por local de trabalho.

§ 2º A representação dos trabalhadores será exercida conforme o regimento próprio aprovado em assembleia.

Art. 523-C. A representação dos trabalhadores tem como objetivos:

I - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus trabalhadores com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

II - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir e resolver conflitos;

III - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

IV – buscar tratamento justo e imparcial aos trabalhadores, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de orientação sexual, idade, raça, cor, religião, opinião política, atuação sindical, nacionalidade ou origem social;

V - encaminhar reivindicações específicas dos trabalhadores de seu âmbito de representação;

VI - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Art. 523-D. A representação dos trabalhadores será instalada pelo sindicato, por sua iniciativa ou por solicitação escrita de 10% (dez por cento) dos trabalhadores com mais de 3 (três) meses na empresa.

§ 1º O sindicato deverá comunicar previamente a instalação da representação ao empregador.

§ 2º O sindicato que receber a solicitação dos trabalhadores terá o prazo de 30 (trinta) dias para convocar as eleições.

§ 3º Existindo mais de um sindicato no mesmo âmbito de representação, a constituição da representação dos trabalhadores será promovida de forma conjunta, sendo que a recusa de um deles não poderá impedir a iniciativa do outro.

§ 4º Caracterizada a recusa do sindicato, os trabalhadores poderão instalar diretamente a representação.

Art. 523-E. A representação dos trabalhadores será constituída nas empresas, de acordo com a seguinte proporção:

I - de 30 (trinta) a 80 (oitenta) trabalhadores: 1 (um) representante;

II - de 81 (oitenta e um) a 150 (cento e cinquenta) trabalhadores: 2 (dois) representantes;

III - de 151 (cento e cinquenta e um) a 300 (trezentos) trabalhadores: 3 (três) representantes;

IV - de 301 (trezentos e um) a 500 (quinhentos) trabalhadores: 4 (quatro) representantes;

V - de 501 (quinhentos e um) a 800 (oitocentos) trabalhadores: 5 (cinco) representantes;

VI - de 801 (oitocentos e um) a 1.000 (mil) trabalhadores: 6 (seis) representantes.

§ 1º Em empresa com mais de 1.000 (mil) trabalhadores, deverão ser acrescentados 4 (quatro) representantes para cada 1.000 (mil) ou fração superior a 500 (quinhentos) trabalhadores.

§ 2º Em empresa com menos de 30 (trinta) trabalhadores, a representação poderá ser criada por convenção ou acordo coletivo.

§ 3º Em empresa que possua, no mesmo âmbito de representação sindical, mais de um estabelecimento com menos de 30 (trinta) trabalhadores cada um, mas que, somados, alcancem esse número, a representação será constituída com base no total de trabalhadores.

§ 4º Na hipótese do parágrafo anterior, o sindicato indicará em qual estabelecimento será constituída a representação, cujos membros deverão ser eleitos e atuar nos respectivos locais de trabalho.

§ 5º Para a fixação do número de representantes, será considerada a quantidade de trabalhadores na empresa no período de 2 (dois) meses anteriores à data marcada para a eleição.

Art. 523-F. Cabe ao sindicato convocar a eleição para escolha de representante dos trabalhadores na empresa do respectivo âmbito de representação, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

Art. 523-G. Existindo mais de um sindicato no mesmo âmbito de representação, a eleição será promovida de forma conjunta, sendo que a recusa de um deles não

impedirá a realização do processo eleitoral.

Art. 523-H. Os representantes serão eleitos mediante sufrágio livre, pessoal, direto e secreto.

§ 1º Os candidatos participarão da eleição por meio de chapas.

§ 2º Os candidatos à representação concorrerão em igualdade de condições, em especial no que concerne ao tempo de campanha e à disposição dos nomes na cédula eleitoral.

§ 3º A composição da representação dos trabalhadores será determinada pela proporcionalidade dos votos obtidos pelas chapas que alcançarem no mínimo 20% (vinte por cento) dos votos válidos.

§ 4º O empregador deverá oferecer os meios necessários para o normal desenvolvimento do processo eleitoral.

Art. 523-I. São eleitores todos os que estiverem trabalhando na empresa há mais de 3 (três) meses.

Art. 523-J. Podem ser eleitos todos os trabalhadores com mais de 18 (dezoito) anos de idade e empregados na empresa há mais de 6 (seis) meses, contados os períodos descontínuos.

Art. 523-K. Os ocupantes de cargos de gestão não poderão votar nem ser votados para a representação dos trabalhadores.

Parágrafo único. O representante promovido a cargo de gestão perderá imediatamente seu mandato.

Art. 523-L. Apurados os votos, serão declarados os eleitos, que tomarão posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

Parágrafo único. Os eleitos, de comum acordo, indicarão o coordenador e o secretário da representação.

Art. 523-M. Os documentos referentes ao processo eleitoral deverão permanecer, pelo prazo de 6 (seis) anos, sob a guarda do sindicato e à disposição para livre consulta de qualquer trabalhador, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.

Parágrafo único. São documentos essenciais ao processo eleitoral:

I - ata da reunião que indicou os integrantes da mesa eleitoral, da comissão eleitoral e o presidente do processo eleitoral;

II - edital de convocação;

III - cópia do requerimento de registro de chapa e fichas de qualificação individual

dos candidatos;

IV - lista de eleitores;

V - exemplar da cédula eleitoral;

VI - ata da votação;

VII - ata da eleição;

VIII - cópia das impugnações e das decisões;

IX - ata de posse.

Art. 523-N. As omissões na disciplina do processo eleitoral serão integradas pelas disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

Art. 523-O. O mandato dos representantes será de 3 (três) anos, sendo permitida uma reeleição.

Art. 523-P. A representação dos trabalhadores não poderá sofrer redução no número de representantes e nem ser extinta antes do término do mandato, ainda que haja diminuição de trabalhadores, ressalvado o caso de encerramento das atividades da empresa.

Art. 523-Q. Os representantes poderão ser destituídos somente por deliberação de assembleia convocada especialmente para esse fim pelo sindicato ou por, no mínimo, 1/3 (um terço) dos trabalhadores da empresa.

Parágrafo único. A destituição será decidida pelo voto da maioria absoluta dos trabalhadores, mediante sufrágio pessoal, livre, direto e secreto, com a observância dos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Art. 523-R. Havendo vacância, será realizada eleição para a escolha do substituto que concluirá o mandato.

Parágrafo único. Caso fique comprovado que a vacância decorreu de ato discriminatório do empregador, o representante afastado retornará à representação, sem prejuízo do mandato do substituto.

Art. 523-S. Os trabalhadores deverão ser informados sobre o exercício do mandato da representação.

Art. 523-T. O representante dos trabalhadores goza de proteção contra todo ato de discriminação e coação em razão de sua atuação, contemporânea ou pregressa.

Art. 523-U. São assegurados ao representante:

I - proteção contra dispensa a partir do registro da candidatura e, se eleito, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei;

II - proteção contra transferência unilateral, exceto no caso de extinção do estabelecimento;

III - liberdade de opinião, garantindo-se a publicação e distribuição de material de interesse dos trabalhadores;

IV – livre acesso a todas as áreas e setores da empresa, para desenvolvimento de suas atividades de representação e diálogo com os trabalhadores.

Art. 523-V. Para o exercício de suas funções, o representante terá direito a crédito mensal mínimo de 8 horas, salvo disposição diversa em convenção ou acordo coletivo.

Art. 523-W. A representação dos trabalhadores deverá dispor de local adequado na empresa para que possa desenvolver suas atividades, além de um ou mais quadros de aviso.

Art. 523-X. Constitui conduta antissindical a violação das garantias destinadas à proteção dos representantes e à instalação, eleição, funcionamento e renovação da representação dos trabalhadores.

CAPÍTULO VII

DO DIREITO DE INFORMAÇÃO E DE REUNIÃO

Art. 523-Y. A representação dos trabalhadores terá acesso às informações da empresa que forem necessárias ao efetivo cumprimento de suas atribuições, tais como dados sobre:

I – punições aplicadas por faltas graves;

II – as jornadas praticadas e o número de horas extras prestadas;

III – terceirização de serviços, contratação de pessoas jurídicas, autônomos, cooperativas e outras modalidades sem relação de emprego;

IV – contratos a tempo parcial;

V – rescisões de contratos de trabalho;

VI – decisões da empresa que possam repercutir de forma significativa sobre os contratos de trabalho ou a organização do trabalho;

VII – elaboração de programas de dispensa incentivada ou voluntária;

VIII – alterações na estrutura da empresa, tais como fusões e incorporações que possam repercutir no emprego;

IX – planos e programas de formação profissional;

X – acidentes e doenças de trabalho;

XI – aplicação do princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens;

XII – ações ou projetos sociais ou assistenciais em benefício dos trabalhadores e suas famílias.

Parágrafo único. O representante deverá preservar o sigilo das informações que forem recebidas com a expressa advertência do caráter confidencial, o qual será observado mesmo após o final do mandato.

Art. 523-Z. É direito dos trabalhadores reunirem-se em assembleia, que poderá ser convocada pela representação ou por, pelo menos, 20% (vinte por cento) dos trabalhadores da empresa.

Justificação

De acordo com a doutrina trabalhista²¹ e com a experiência de outros países que implementaram o referido instituto, os poderes de representação dos trabalhadores no local de trabalho são variados: podem ser restritos (com o direito de informação e consulta) ou amplos (com a co-gestão da empresa). Ou seja, a dimensão dos poderes da representação dos trabalhadores no local de trabalho está diretamente vinculada ao espaço existente para a participação dos trabalhadores na empresa.

No tocante à extensão da participação dos trabalhadores na empresa, também conforme a doutrina trabalhista e a experiência de outros países, pode haver: (a) direito de informação, no qual o empregador deve apresentar informações a respeito do desempenho empresarial aos trabalhadores; (b) direito de consulta, em que há previsão dos trabalhadores serem consultados a respeito de determinadas matérias; (c) direito de controle, no qual há fiscalização do representante em face de decisões empresariais e acompanhamento da observância dos instrumentos coletivos de trabalho; e (d) co-gestão, em que os trabalhadores participam da administração empresarial.

²¹ SILVA, Walkure Lopes Ribeiro da. *Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa*. São Paulo: LTr, 1988.

Portanto, para que o instituto da representação no local de trabalho tenha a possibilidade de garantir que a voz dos trabalhadores seja ouvida de forma adequada nas empresas e que para que seja viável o exercício da democracia nas relações de trabalho, mostra-se relevante a previsão de um regramento detalhado para regulamentar a matéria.

Sala da Comissão 21 de março de 2017

Deputado Federal Orlando Silva

EMENDA MODIFICATIVA Nº 770/17

Suprima-se o § 3º acrescido pelo art. 2º do projeto ao art. 10 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, atribuindo-se ao dispositivo a seguinte redação:

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 de cento e vinte dias, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho.

§ 1º O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente poderá ser prorrogado uma vez, desde que a prorrogação seja efetuada no mesmo contrato e não exceda o período inicialmente estipulado.

§ 2º Encerrado o contrato com a empresa de trabalho temporário, é vedada à empresa tomadora de serviços ou cliente a celebração de novo contrato de prestação de serviço temporário abrangendo o mesmo trabalhador pelo período de cento e vinte dias ou pelo prazo estipulado no contrato, se inferior a cento e vinte dias. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O trabalho temporário constitui uma exceção ao regime normal de trabalho e não pode ser tratado senão sob essa perspectiva. É preciso, primeiro, evitar que se constitua relação direta entre o trabalhador admitido nessa circunstância e a empresa para a qual presta serviços, sob pena de se permitir o completo desvirtuamento da legislação trabalhista.

Não à toa, o Decreto nº 73.841/1974, que regulamenta a Lei do Trabalho Temporário, estabelece em seu art. 16 que “considera-se trabalhador temporário aquele contratado por empresa de trabalho temporário, para prestação de serviço destinado a atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de tarefas de outra empresa”. Por isso mesmo a Instrução Normativa nº 114, de 5 de novembro de 2014, da Secretaria de Inspeção do Trabalho considera irregular até mesmo o recrutamento e a seleção de trabalhadores temporários realizado pelo próprio tomador da mão de obra (art. 4º, § 3º).

De outra parte, as circunstâncias que justificam esse tipo de contratação precisam ser devidamente especificadas no ajuste promovido entre a empresa tomadora do serviço e a encarregada de ceder mão de obra. Esse é o único meio de permitir a ação fiscalizadora e o controle da relação firmada entre as partes, justificando-se, destarte, a alteração aqui defendida.

Deputado ORLANDO SILVA

EMENDA ADITIVA 771/17

Acrescente-se ao Art. 58 –A do PL 6787/2016 os seguinte parágrafo:

Art.58A.....
.....

§ 8º. A admissão de trabalhadores por meio da modalidade contratual regulada por este artigo somente ocorrerá se mantida a quantidade de trabalhadores contratados

por prazo indeterminado e a tempo integral existente no dia 22 de dezembro de 2016.

JUSTIFICATIVA

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial levará à demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios (como a duração das férias).

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório “World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs”: entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho²².

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), composta por 34 países (e que tem estreitado laços com o Brasil), chama a atenção para os efeitos nefastos de tal processo. Em seu relatório “In It Together: Why Less Inequality Benefits All”²³, de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos enquanto empregos de tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um “beco sem saída” (dead ends).

²² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.

²³ Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <<https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>>

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial²⁴. Muitos especialistas apontam o descontentamento popular gerado por tal condição como um dos principais fatores por trás da vitória de Donald Trump nas últimas eleições, com um discurso radical (além de xenófobo) de ruptura com establishment político.

A desigualdade de renda no Brasil já apresenta níveis alarmantes, e medidas que comprovadamente conduzem a seu aprofundamento – pois já conduziram a isso em todos os países que já seguiram por tal caminho - , como a ampliação dos contratos de trabalho por tempo parcial e temporários, merecem ser sumariamente descartados.

Ademais, como já destacado acima, os contratos temporários, juntamente com os contratos por tempo parcial, tiveram na Europa e nos Estados Unidos enorme avanço após a crise econômica de 2008, e hoje organismos internacionais e os próprios governos nacionais reconhecem que o fenômeno se revelou socialmente nocivo, tendo produzido um aumento vertiginoso da desigualdade econômica e social.

A experiência dos demais países foi de que, ao invés de se gerar adicionais postos de trabalho, experimentou-se a substituição de trabalhadores contratados por tempo integral por trabalhadores por tempo parcial e temporários, com redução de renda e de segurança no trabalho. Os postos de trabalho foram precarizados e a retomada do crescimento econômico não conduziu ao status quo anterior, de modo que o patamar de temporários e contratados por prazo parcial não mais diminuiu.

O resultado disso foi um preocupante aumento, nesses países, da tensão social, que está contribuindo à instabilidade política, processo que continua a se agravar nos dias atuais, e já está influenciando decisivamente resultados eleitorais, como

²⁴ Veja-se, nesse sentido, o relatório do governo norte-americano “Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits”, em <<http://www.gao.gov/assets/670/669899.pdf>>

revela a recente eleição do candidato Donald Trump nos EUA e a saída do Reino Unido da Comunidade Europeia (Brexit).

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho a tempo parcial não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho.

Sala da Comissão 21 de março de 2017

Deputado Federal Orlando Silva

EMENDA ADITIVA 772/17

Acrescente-se ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT) os seguintes artigos:

Art. 511-A. Considera-se conduta antissindical, sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, todo e qualquer ato do tomador de serviço que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como:

- I – condicionar a admissão ou a preservação do trabalho à filiação, não filiação ou desfiliação de entidade sindical ou a participação em greve;
- II - despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;
- III - conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;
- IV – incluir o nome do trabalhador, em razão de atuação sindical, em listas que visem a dificultar o acesso a posto de trabalho;
- V - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;
- VI – negar reconhecimento ao mandato e à garantia de emprego de dirigentes sindicais, representantes dos trabalhadores no local de trabalho ou de membro do conselho fiscal;
- VII – criar obstáculos aos dirigentes sindicais e aos representantes dos trabalhadores no local de trabalho de forma a dificultar o exercício de suas atribuições sindicais;
- VIII – negar o acesso do dirigente sindical ao local de trabalho;
- IX – interferir em processos eleitorais da entidade sindical;
- X – interferir em assembleias organizadas pelas entidades sindicais;
- XI – induzir ou coagir, por qualquer meio, o trabalhador a requerer sua exclusão de

processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual ou coletivo;
XII - contratar, fora dos limites desta Lei, mão de obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve;

XIII - contratar trabalhadores em quantidade ou por período superior ao que for razoável para garantir, durante a greve, a continuidade dos serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao próprio patrimônio ou de terceiros;

XIV - constranger ou coagir, por qualquer meio, o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;

XV - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;

XVI – assediar moralmente trabalhador em razão de atuação sindical ou de participação em greve.

Parágrafo único. Para fins deste artigo, considera-se o dever de boa fé como:

I – participar de negociação coletiva quando regularmente solicitada pela entidade sindical;

II – formular e responder propostas e contrapropostas que tenham o objetivo de promover o diálogo entre entidades sindicais e/ou empresas;

III – prestar informações em prazo razoável e com o necessário detalhamento visando à eficácia da negociação coletiva;

Art. 511-B. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de proteção contra atos de ingerência umas nas outras, quer na sua constituição, funcionamento ou administração.

Art. 511-C. A pessoa jurídica de direito privado responde objetivamente pelos danos causados por seus prepostos que praticarem condutas antissindicais, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Art. 511-D. Têm legitimidade concorrente para o ajuizamento de ação para coibir a prática de condutas antissindicais e reparar os danos, individuais ou coletivos, materiais ou morais:

I - o trabalhador prejudicado pela conduta antissindical;

II - a entidade dotada de personalidade sindical, no âmbito de sua representação;

III – as associações legalmente constituídas há pelo menos um ano e que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses e direitos de trabalhadores, no âmbito de sua representação;

IV – o Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo único. Nos processos em que não for parte, o Ministério Público do Trabalho atuará obrigatoriamente na defesa dos direitos e interesses de que cuida esta Lei.

Art. 511-E. Sempre que o tomador de serviço se comportar de maneira a impedir ou limitar a liberdade e a atividade sindical, bem como o exercício do direito de greve, o juiz do trabalho, em decisão imediatamente executiva, ordenará a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos, assim como fixará multa diária suficiente e compatível para compelir a efetivação da tutela específica.

Parágrafo único. As decisões proferidas pelo juiz do trabalho de que tratam esse artigo deverão ser divulgadas, sob a responsabilidade do autor da conduta antissindical:

I – em todos os locais de trabalho em que ocorrer a conduta antissindical;

- II – em jornais com circulação territorial minimamente coincidente com a do local do dano;
- III – nos mesmos canais de comunicação em que a conduta antissindical foi divulgada.

Art. 511-F. Quando a ação tiver por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou de não fazer, cujo objeto seja a cessação ou inibição de condutas antissindicais, o juiz concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

Parágrafo único. A conversão da obrigação em perdas e danos somente será admissível se for impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático equivalente.

Art. 511-G. Quando se configurar conduta antissindical, o juiz do trabalho, mediante provocação, avaliando a gravidade da infração, eventual reincidência e a capacidade econômica do infrator, aplicará multa punitiva, sem prejuízo da aplicação da multa coercitiva destinada ao cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, prevista no art. 6º desta Lei.

Parágrafo único. A multa punitiva será executada por iniciativa do juiz ou a pedido da parte.

Art. 511-H. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta antissindical, inclusive a condenação no pagamento da multa punitiva, também são cabíveis quando a entidade sindical de empregadores praticar condutas antissindicais, conforme o “caput” do art. 1º, tais como:

- I - induzir o tomador de serviços a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;
- II – incluir o nome do trabalhador, em razão de atuação sindical, em listas que visem a dificultar o acesso a posto de trabalho;
- III - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;
- IV - violar o dever de boa fé na negociação coletiva;

Parágrafo único. Para efeitos desse artigo, considera-se como o dever de boa fé nos mesmos termos do parágrafo único do art. 1º desta Lei.

Art. 511-I. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta antissindical, inclusive a condenação no pagamento da multa punitiva, são cabíveis quando a entidade sindical de trabalhadores:

- I - induzir o tomador de serviços a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;
- II - interferir nas organizações sindicais de empregadores;
- III - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva.
- IV – Induzir o tomador de serviços a dispensar trabalhador que deseja participar de eleições promovidas pela entidade sindical;

V – proceder à desfiliação de trabalhador sem o observância dos termos previstos no estatuto da entidade sindical.

Art. 511-J. Esta lei também se aplica à administração pública direta e indireta de todos os poderes constituídos da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal

Justificativa

A liberdade sindical é uma liberdade complexa, envolvendo cinco dimensões: liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade de exercício de funções e liberdade de filiação, desfiliação e não filiação. Trata-se de um direito fundamental e um direito humano, previsto em diversos tratados internacionais já ratificados pelo Brasil. Para que seja possível o seu pleno exercício, há necessidade de se estabelecer meios para garanti-lo.

O constrangimento à liberdade sindical constitui conduta antissindical. De acordo com Oscar Ermida Uriarte, atos antissindicais são aqueles que “prejudicam indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta, ou aqueles atos mediante os quais lhe são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva”²⁵.

As condutas antissindicais são classificadas em atos de discriminação, atos de ingerência e práticas desleais. Os dois primeiros se relacionam com a tradição romano-germânica e estão descritos na Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil. O combate aos atos de discriminação tem o objetivo de proteger os trabalhadores individualmente em face de condutas praticadas por empregadores e sindicatos. O combate aos atos de ingerência tem o intuito de proteger as entidades sindicais em face de intervenções de umas sobre as outras, direta ou indiretamente. As práticas desleais são oriundas da tradição anglo-saxã.

O Brasil, apesar de diversos compromissos internacionais assumidos, não possui uma legislação de combate às práticas antissindicais. Isso acaba por fragilizar o exercício da liberdade sindical e não oferece um ambiente propício ao livre desenvolvimento das negociações coletivas entre representantes dos trabalhadores e dos empregadores.

²⁵ URIARTE, Oscar Ermida. A proteção contra os atos anti-sindicais. São Paulo: LTr, 1989, p. 35.

O cotidiano das relações coletivas de trabalho no Brasil aponta uma série de exemplos que demonstram as dificuldades para que as categorias econômicas e profissionais tenham condições de tratar das condições de trabalho entre si.

Como exemplo, podemos apontar: o ajuizamento de interditos proibitórios com o objetivo de cercear o exercício do direito de greve; a fixação pelo Judiciário de elevadíssimos percentuais de força de trabalho ativa para a continuidade da prestação de serviços e atividades essenciais em paralisações de categorias que atuam nessas áreas (o que acaba por desestimular o comum acordo); a recusa em negociar coletivamente com a sua contraparte e, conseqüentemente, a ausência de concordância na suscitação de dissídios coletivos; o financiamento de entidades representantes de trabalhadores por entidades representantes de empregadores; ameaça e coação de trabalhadores em greve; o desestímulo a empregados se filiarem à entidade sindical que os representa; confecção de lista de trabalhadores filiados à entidade sindical para que não sejam contratados pelas empresas; veiculação de propagandas em meios de comunicação com o objetivo de denegrir a imagem das entidades sindicais e de movimentos legítimos conduzidos por essas entidades; o estímulo a trabalhadores exercerem o direito de oposição à contribuição assistencial/negocial; entidades sindicais e patronais que simulam paralisação com o objetivo de elevar preços em concessões de serviços públicos, dentre outros. Como se vê, os agentes das condutas antissindicais podem ser sindicatos, trabalhadores, empregadores ou o Estado. E, os prejudicados, também podem ser trabalhadores, empregadores, sindicatos e o Estado.

Em que pese o Brasil ter ratificado a Convenção n. 98 da OIT em 1952, até o presente momento não foi editada qualquer lei com o objetivo de disciplinar o combate às práticas antissindicais no país, sendo que o referido tratado internacional é o principal instrumento normativo que apoia as pretensões que tem o objetivo de sancionar os atos antissindicais. Sem diminuir a importância da Convenção n. 98 da OIT – que inclusive é considerada pela Organização Internacional do Trabalho como uma de suas convenções fundamentais –, é importante destacar que a ausência de uma legislação interna que reprima os atentados à liberdade sindical prejudica todos os interessados no desenvolvimento de negociações coletivas justas, em que o resultado tenha condições de exprimir a vontade das categorias econômicas e profissionais em um determinado contexto

negocial. Das possíveis formas de se utilizar o direito para sancionar as condutas antissindicais – pelo viés administrativo, civil-trabalhista ou penal – o Brasil não adotou minimamente nem uma delas.

Por todo o exposto, é possível afirmar categoricamente que o ambiente para a realização de negociações coletivas é extremamente prejudicado em face da ausência de previsões legais que promovam a liberdade sindical e repudiem as condutas antissindicais. Sem a *construção* de uma legislação interna que ofereça garantias mínimas aos titulares de direitos sindicais para o exercício adequado da negociação coletiva, qualquer medida que pretenda modernizar as relações de trabalho ou valorizar as relações coletivas será inócua, tendo em vista que os meios mínimos para a sua concretização não estarão presentes no ordenamento jurídico brasileiro.

Finalmente, é relevante destacar no início de fevereiro, foi divulgado o relatório do Comitê de Peritos da Comissão de Aplicação de Normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). No documento, há análises sobre a aplicação de Convenções da OIT nos países-membros.

Em relação ao Brasil, foram elaborados comentários sobre a Convenção n. 98, que trata do direito de sindicalização e negociação coletiva. O relatório aponta que o negociado sobre o legislado, com a possibilidade de fixação de condições de trabalho abaixo do piso legal, não valoriza a negociação coletiva.

Segundo o relatório, “o Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei” e “o Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção n. 154”.

Portanto, para que exista um ambiente de negócios apto a valorizar a negociação coletiva, é de suma importância a previsão de garantias e proteção à liberdade sindical.

Sala da Comissão 21 de março de 2017

Deputado Federal Orlando Silva

Emenda Supressiva 773/17
(do Sr. José Guimarães)

Art. 1º – Suprima-se o Art. 611-A, seus incisos e parágrafos.

Justificativa

Não é aceitável que a Casa onde se produz o ordenamento jurídico do País, se considere a possibilidade de validar acordo em detrimento da lei.

José Guimarães
Deputado Federal – PT-CE

Emenda Supressiva 774/17
(do Sr. José Guimarães)

Art. - 1º – Suprima-se o Art. 2º Projeto de Lei nº 6787/2016 .

Todas as modificações apresentadas no art. 2º do Projeto de Lei ratificam o propósito de precarizar as relações de trabalho.

Traz insegurança jurídica e cria uma falsa noção de mobilidade no mundo do trabalho.

José Guimarães
Deputado Federal – PT-CE

Emenda Supressiva 775/17
(do Sr. José Guimarães)

Art. 1º – Suprima-se o Art. 58-A e seus parágrafos.

Justificativa

A proposta apresenta uma burla ao contrato de trabalho ao permitir a ampliação do limite máximo de jornada parcial e o uso de horas-extra e legitima a flexibilização das relações de trabalho, pois reduz a remuneração do trabalhador e transforma um regime de contratação praticada na excepcionalidade em regra.

Considere-se, ainda o prejuízo ao financiamento do sistema de proteção social decorrente da redução da remuneração.

José Guimarães
Deputado Federal – PT-CE

EMENDA 776/17

Dê-se ao parágrafo 5º do art. 58-A e ao art.12 do Projeto de Lei no 6.787, de 2016, a seguinte redação:

“Art. 58-A

.....

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas por acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Art. 12 Ficam assegurados ao trabalhador temporário os mesmos direitos e deveres previstos na CLT relativos aos contratados por prazo determinado.

JUSTIFICATIVA**Sistema de compensação**

A adequação no parágrafo 5º do Art.58-A da CLT visa garantir a clareza na especificação dos instrumentos válidos para a compensação de horas. Assim, evita-se a insegurança jurídica no que diz respeito aos parâmetros que regem o sistema de compensação.

Trabalho temporário

O trabalhador temporário deve ter os mesmos direitos e deveres previstos na CLT, em razão do princípio da igualdade. Daí a proposta de modificação da redação do artigo 12.

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**

EMENDA 777/17

Acrescente-se ao Art. 3º do PL 6787/16, o seguinte inciso:

Art. 3º. Ficam revogados:

I -

II -

III - o art. 9º da Lei nº 7.238/84.

JUSTIFICATIVA

Atualmente essa lei traz penalizações para os empregadores, sem razão de ser, pois a solução poderá ser negociada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, motivo pelo qual pedimos a revogação do referido artigo.

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**

EMENDA 778/17

O inciso V do Art. 611-A do Anexo ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, constante do Art. 1º do PL 6787/16, passa a vigorar com a seguinte a redação:

Art. 611-A.....

.....

V - Intervalo intrajornada;

JUSTIFICATIVA

O intervalo intrajornada em situações especialíssimas, que somente as partes podem transigir e entender sua especificidade, não poderá ser usufruído, e podemos exemplificar isso de forma clara, na jornada noturna em locais ermos, como pode o empregado se ausentar do local para fazer refeições, sendo que não há segurança pública na madrugada para garantir sua segurança, por isso defendemos que o intervalo intrajornada sua duração ou não seja objeto de acordo ou convenção coletiva entre as partes. Ademais esse tema ser transigido entre as partes é plenamente constitucional e legal, porque tal matéria não se encontra no capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como sendo norma de medicina e segurança do trabalho.

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**

EMENDA 779/17

Acrescente-se ao Art. 611-A do Anexo ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, constante do Art. 1º do PL 6787/16, os seguintes incisos:

Art. 611-A.....

.....

XIV- cumprimento de cotas;

XV - horário noturno;

JUSTIFICATIVA

Os empregados e os empregadores, mediante seus sindicatos, que realmente conhecem o setor, devem ter poderes para negociar, sem interferência de terceiros e principalmente da Justiça do Trabalho, que, desconhecem por completo como funcionam as atividades produtivas no país.

O horário noturno em jornadas compensatórias, os enquadramentos de rescisões por culpa recíprocas, já delimitados nos acordos ou convenções coletivas, e a forma de cumprimento do aviso prévio proporcional, devem ser matéria de auto composição entre as partes, pois não são matérias de medicina e segurança do trabalho, conforme definido na CLT.

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**

EMENDA ADITIVA Nº 780/17

Acrescente-se o seguinte artigo ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016:

"Art. 1º
.....

" Seção XIII-A

Do trabalhador com guarda de pessoa incapaz de manter cuidado pessoal

Art. 350-A. O trabalhador que possua, sob sua guarda, filho que, na forma de regulamento, seja incapaz de manter seu próprio cuidado pessoal terá redução de dez por cento em sua jornada de trabalho, sem prejuízo de sua remuneração.

§ 1º A incapacidade para o cuidado pessoal próprio de que trata o caput não se aplica à criança para a qual tal incapacidade se justifique apenas em razão de desenvolvimento mental que seja compatível com o de sua idade.

§ 2º A redução de que trata o caput deste artigo deverá ser:

I – deferida mediante requerimento escrito apresentado ao empregador, instruído com laudo de avaliação biopsicossocial, nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015;

II – renovada a cada dois anos, na forma do § 2º, ou extinta, no caso de não subsistirem as condições que a ensejaram.

§ 3º Para todos os fins legais, considerar-se-á a jornada de trabalho integral como tempo de efetivo exercício.

§ 4º O gozo ou a expectativa de gozo da redução de que trata o caput deste artigo não constitui justo motivo para a rescisão de contrato de trabalho.

§ 5º A guarda de mais de um filho na condição de que trata o caput deste artigo não constitui motivo para pleitear redução superior à prevista no caput.

§ 6º No caso de casal, é assegurada a redução de que trata o caput deste artigo, nos seguintes termos:

I – de forma integral, a ambos os cônjuges, quando vivam em residência comum;

II – na proporção do tempo de convívio com o filho, no caso de guarda compartilhada.”

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A emenda que ora apresentamos tem por objetivo trazer para o debate da reforma trabalhista a redução da jornada de trabalho das pessoas que cuidam de pessoas incapazes de manter cuidados pessoais próprios.

Um dos avanços verificados quanto ao tema pessoa com deficiência foi a promulgação da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que *Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)*, a qual dispõe, em seu art. 1º, que a norma é *destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.*

Porém acreditamos que ainda persiste a necessidade de se criarem melhores condições para que a pessoa com deficiência tenha uma vida plena.

Nessa conjuntura, entendemos ser absolutamente razoável proporcionar aos pais ou responsáveis por pessoas com deficiência uma jornada de trabalho reduzida para que eles tenham maior tempo para se dedicarem aos cuidados necessários aos seus respectivos dependentes, sem comprometer, por outro lado, as suas obrigações perante o seu empregador.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos ilustres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA SUPRESSIVA Nº 781 DE 2017

Suprimam-se o art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei, e as alíneas *a*, *b* e *d* do inciso I do art. 3º do Projeto de Lei e manutenção do art. 130-A da CLT.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda supressiva objetiva retirar do projeto de lei em discussão as modificações no contrato a tempo parcial e contrária a revogação do artigo 130-A da CLT, conforme contribuições encaminhadas pela Dra. Vólia Bomfim Cassar.

A proposição como redigida não melhora as condições do contrato de trabalho a tempo parcial nem para empregados nem para empregadores.

Na verdade, o contrato de trabalho com jornada reduzida, com salário proporcional, de há muito, já pode ser efetivado pelas partes, conforme a orientação jurisprudencial nº 358 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e lei do salário mínimo.

Colocado como está dará margem à interpretação de que não é possível pagar proporcionalmente àqueles empregados que trabalhem menos que 44 horas semanais e mais que o novo limite proposto.

Dessa forma, apresentamos a presente emenda supressiva que versa sobre o contrato por tempo parcial e a retirada da revogação do artigo 130 A

da CLT, deixando vigente como está na CLT, esperando contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA MODIFICATIVA Nº 782 DE 2017

Dê-se ao art. 2º do Projeto de Lei a seguinte redação:

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física à empresa, por intermédio de empresa de trabalho temporário, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços.

Parágrafo único. Configura-se como acréscimo extraordinário de serviços, entre outros, aquele motivado por alteração sazonal na demanda por produtos e serviços. (NR)”

“Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado poderá ter duração de até 120 (cento e vinte) dias.

§ 1º O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma vez, desde que a prorrogação seja efetuada no mesmo contrato e não exceda a 240 (duzentos e quarenta) dias.

§ 2º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo do afastamento do trabalhador permanente da empresa tomadora de serviço, limitado à data em que venha a ocorrer a concessão da aposentadoria por invalidez de que trata o art. 475 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e a 9 (nove) meses no total.

§ 3º Encerrado o contrato de trabalho temporário, é vedada à empresa tomadora de serviços a celebração de novo contrato de trabalho temporário com o mesmo trabalhador, seja de maneira direta, seja por meio de empresa de trabalho temporário, pelo período de cento e vinte dias.

§ 4º Na hipótese de os prazos do contrato temporário estipulados neste artigo serem ultrapassados, o contrato passará a vigorar sem determinação de prazo. (NR)”

“Art. 11. O contrato de trabalho temporário deverá obrigatoriamente ser escrito e devidamente registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), nos termos do art. 41 da CLT.

Parágrafo único. Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva que proíba a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário. (NR)”

“Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os mesmos direitos previstos na CLT relativos aos contratados por prazo determinado.

§ 1º É garantida ao trabalhador temporário a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora, calculada à base horária.

§ 2º A empresa tomadora de serviços fica obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição. (NR)”

“Art. 14. As empresas de trabalho temporário ficam obrigadas a fornecer às empresas tomadoras, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o os recolhimentos para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), previdenciários, trabalhistas e Negativa de Débitos junto à Receita Federal do Brasil, sob pena de retenção dos valores devidos no contrato.

Parágrafo único. A empresa tomadora responde de forma subsidiária com a empresa de trabalho temporário quanto às obrigações trabalhistas e previdenciárias inadimplidas. (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.”

“Art. 18-B. O disposto nesta Lei não se aplica aos empregados domésticos e rurais.”

“Art. 19. Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de trabalho temporário e os seus trabalhadores. (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

Nossa emenda objetiva modificar, no projeto de lei, os dispositivos referentes ao contrato de trabalho temporário, conforme contribuições encaminhadas pela Dra. Vólia Bomfim Cassar.

De fato, a proposta em debate criou um novo tipo de contratação (chamado de trabalho temporário) muito semelhante ao contrato de trabalho por prazo determinado estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho. Acreditamos, por isso, que o texto do projeto não beneficia nem empregados nem empregadores. Ainda permite a interpretação de que não está mais vigente a duração de até 2 anos dos contratos determinados previstos no artigo 443, p. 2º da CLT, que é aplicável aos trabalhadores urbanos, domésticos e rurais e benéfico a empregados e empregadores.

Dessa forma, estamos sugerindo algumas modificações para dar mais clareza à norma trabalhista, evitando-se com isso, possíveis divergências de interpretação.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA MODIFICATIVA Nº 783 DE 2017

Dê-se ao art. 611-A introduzido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo art. 1º do Projeto a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

Art. 611-A. As disposições dos instrumentos coletivos de trabalho prevalecerão sobre o estabelecido em lei quando vantagem compensatória for concedida pela redução ou supressão de direitos e desde que não versem sobre:

I- direitos constitucionais;

II- normas de saúde, higiene e segurança do trabalho;

III- direitos previstos em normas internacionais ratificadas e inseridas no ordenamento jurídico Brasileiro.

§ 1º Respeitado o disposto no caput deste artigo, a convenção ou o acordo coletivo poderá dispor 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 e que as demais não sejam inferiores a seis dias cada;

II - compensação de jornada de trabalho, limitada à soma das jornadas semanais do mês;

III- participação nos lucros ou resultados das empresas;

IV – tempo médio e natureza das horas in itinere;

V- intervalo intrajornada, com no mínimo trinta minutos de descanso;

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

VII – ratificação do plano de cargos e salários do empregador, dispensando a homologação pelo órgão competente;

VIII – redução ou supressão de vantagens do regulamento empresarial;

IX - banco de horas, garantida a conversão da hora não compensada que exceder a jornada mensal normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento da hora;

X – trabalho à distância, entendido como aquele realizado através de meios telemáticos e informatizados, cuja jornada não for possível controlar ou mensurar; e

XI – alteração da forma de remunerar o trabalho por produtividade, incluídas as parcelas pagas por terceiros.

§ 2º No exame da convenção ou acordo coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente os princípios constitucionais, os requisitos contidos nos artigos 612, 613 e 614 da CLT e a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, de acordo com o 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.

§. 3º - Não será exigida vantagem compensatória da cláusula redutora quando comprovada a dificuldade financeira que coloque em risco a atividade empresarial.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção ou acordo coletivo, cujo julgamento é de competência exclusiva da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal ou do Tribunal onde não houver Seção Especializada, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A emenda que apresentamos visa modificar, no projeto de lei, as disposições que tratam sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, conforme contribuições encaminhadas pela Dra. Vólia Bomfim Cassar.

Muitos dispositivos propostos, além de não conseguirem flexibilizar a legislação como pretendido, irão aumentar a insegurança jurídica, o que trará, a nosso ver, prejuízos não só aos empregados como também aos empregadores.

A proposta de emenda também visa diferenciar a flexibilização de adequação daquela de necessidade e deixar claro o que não pode, podendo a negociação coletiva atuar no restante.

Nesse sentido, no intuito de aperfeiçoarmos o texto encaminhado para nossa discussão, apresentamos a presente emenda, esperando contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA Nº 784/17

Altera os artigos 58 e seguintes da CLT, alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei, e as alíneas *a*, *b* e *d* do inciso I do art. 3º do Projeto de Lei.

“Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite em lei especial.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de horário não excedentes de cinco minutos por marcação, observado o limite máximo de dez minutos diários, salvo norma coletiva que estabeleça outro limite de tolerância.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

§ 3º

§ 4º - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere".

§ 5º - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".

§ 6º - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

§ 7º - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo

§ 8º - O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte, não afasta o direito à percepção das horas "in itinere".

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, respeitado o salário mínimo hora.

§ 1º - A - É lícita a contratação de trabalho em regime semanal inferior a quarenta e quatro horas semanais com salário proporcional à jornada, respeitado o valor do salário mínimo hora.

§ 2º A alteração contratual para a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada pelo empregado perante o empregador e autorizada por norma coletiva.

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas extraordinárias, limitadas a 12 horas por dia.

§ 1º - As horas extras serão acrescidas de, no mínimo, 50%.

§ 2º Poderá ser dispensado o pagamento do adicional se, por força de acordo individual escrito ou norma coletiva, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro (s) dia (s), de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor do salário na data da rescisão.

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial poderão prestar horas extras eventuais no limite de 1 por dia.

Art. 60 - Nas atividades insalubres e perigosas quaisquer prorrogações, inclusive para fins de compensação de jornada, só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Art. 61 - Ocorrendo força maior ou caso fortuito, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou norma coletiva e deverá ser comunicado, dentro de 30 (trinta) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º - A remuneração será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º -

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa cuja quantidade de trabalho seja difícil ou de impossível de se mensurar;

II – os exercentes de cargo de confiança máxima, que se distingam dos demais empregados de confiança pelo padrão elevado de seu salário e pela intensidade de seus poderes.

Parágrafo único -REVOGADO

Art. 63 – REVOGADO

Art. 64 -

§1º Sendo o número de dias inferior a 30 (trinta), adotar-se-á para o cálculo, em lugar desse número, o de dias de trabalho por mês.

§ 2º O divisor corresponde ao número de horas remuneradas pelo salário mensal, independentemente de serem trabalhadas ou não.

§3º O divisor aplicável para cálculo das horas extras do bancário, inclusive para os submetidos à jornada de oito horas, é definido com base no caput, sendo 180 e 220, para a jornada normal de seis e oito horas, respectivamente.

§ 4º A inclusão do sábado como dia de repouso semanal remunerado não altera o divisor, em virtude de não haver redução do número de horas semanais, trabalhadas e de repouso.

§ 5º O número de dias de repouso semanal remunerado ou não pode ser ampliado por acordo individual, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 6º O número de semanas do mês é 4,2857, resultante da divisão de 30 (dias do mês) por 7 (dias da semana), não sendo válida, para efeito de definição do divisor, a multiplicação da duração semanal por 5.

§ 7º Em caso de redução da duração semanal do trabalho, o divisor é obtido pela multiplicação por 30 do resultado da divisão do número de horas trabalhadas por semana pelos dias úteis.

Art. 65 - No caso do empregado diarista, o salário-hora normal será obtido dividindo-se o salário diário correspondente à duração do trabalho, estabelecido no art. 58, pelo número de horas de efetivo trabalho, respeitado o salário mínimo dia.

Art. 65-A – O trabalho é o fato gerador do pagamento do salário, não sendo devido nos dias em que o empregado tenha faltado ao trabalho, salvo nas hipóteses que a lei seja expressa determinando o seu pagamento, mesmo sem trabalho.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa especificar a forma de cálculo das horas extras, do divisor, do número de semanas no mês e disciplinar de forma clara a compensação de jornada, adaptando as regras da CLT à realidade econômica da sociedade e dos trabalhadores, permitindo que trabalhem mais de 2 horas extras.

Dessa forma, apresentamos a presente emenda para especificar a forma de cálculo das horas extras, eliminando as inúmeras divergências a respeito do assunto e para autorizar o labor de horas extras acima do limite atual de duas horas, adequando as regras da CLT à realidade.

Contribuições encaminhadas pela desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho - 1ª Região Dra. Vólia Bomfim Cassar.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA Nº 785 DE 2017

Altera os artigos 66 e seguintes da CLT, alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei, e as alíneas *a*, *b* e *d* do inciso I do art. 3º do Projeto de Lei.

“Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso, salvo disposição legal em contrário.

Art. 67 - Art. 1º Todo empregado urbano, rural e doméstico tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e nos feriados civis e religiosos assim declarados por lei federal.

§ 1º – A folga semanal poderá ocorrer em outro dia, desde que no sétimo dia, facultada a adoção de escala de revezamento para a coincidência com o descanso aos domingos, com periodicidade ajustada pelas partes.

§ 2º - Não tem direito à remuneração do repouso semanal o empregado rural que também opera em sistema de parceria, meação ou forma semelhante.

Art. 67-A - Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior ou cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

§ 1º - A apuração da frequência e pontualidade deve levar em consideração a semana que antecede à folga ou ao feriado.

§ 2º - A doença constitui motivo justificado para a falta ao serviço e será comprovada mediante atestado de médico da instituição da previdência social ou do Sistema único de Saúde, ou pelo médico da empresa ou por ela designado e, na falta destes e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo todos estes, na localidade em que trabalhar, de médico particular de sua escolha.

§. 3º O atendimento por médico de plano de saúde, mesmo que fornecido pelo empregador, equivale a atestado de médico particular para os fins de justificativa de falta ao trabalho por doença, não estando o patrão obrigado a aceitar se não respeitada a preferência prevista no parágrafo anterior.

§ 4º Nas empresas em que vigorar regime de trabalho reduzido, a frequência exigida corresponderá ao número de dias em que o empregado tiver de trabalhar.

Art. 67-B- A remuneração do repouso semanal corresponderá:

a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;

b) para os que trabalham por hora, à sua jornada norma de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;

c) para os que por percentagem ou peça, o equivalente às comissões ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador;

d) para o empregado em domicílio e professores, o equivalente ao quociente da divisão por 6 (seis) da importância total da sua produção na semana.

§ 1º Os empregados cujos salários fixos mensais ou quinzenais não sofram descontos por motivo de feriados civis ou religiosos não trabalhados e dias de gozo de repouso semanal são considerados já remunerados nesses mesmos dias de repouso.

Art. 67- C- As horas trabalhadas em dia de repouso semanal, em feriado civil ou religioso será considerado trabalho extraordinário, com acréscimo de 100%, sem prejuízo do pagamento do repouso, salvo se o empregador determinar outro dia de folga compensatória no mês ou no período ajustado entre as partes em acordo escrito ou norma coletiva.

Art. 67-D - É vedado o trabalho em dias feriados civis e religiosos, salvo em casos de força maior, caso fortuito, serviços inadiáveis cuja inexecução acarrete comprovado prejuízo e nas atividades autorizadas a funcionar permanentemente ou de forma provisória nesses dias.

Art. 67-E - Estão autorizadas a funcionar permanentemente aos domingos e feriados as seguintes atividades:

I- Serviços públicos, transportes em geral; indústrias alimentícias, abastecimento de água, energia, gás, esgotos, indústria de laticínios, frio industrial, distribuição de gelo, confecção de coroa de flores naturais, hotéis e similares, restaurantes e similares, bares e similares, confeitarias e panificação; comércio varejista em geral, principalmente os de alimentos, farmácias, salão de beleza e barbearia, posto de combustíveis, hospitais, casas de diversões, teatros, circos, atividades de recreação, shopping centers, feiras livres, mercados e supermercados, transportes relativos a estes comércios, porteiros, cabineiros de elevadores de edifícios residenciais, domésticos; comunicações e empresas de comunicação e publicidade, de radiodifusão e de televisão, distribuidores de jornais e revista, cultura, orquestras, shows, educação e ensino, instituições de culto religioso, biblioteca, museus, cinemas, funerárias e agropecuárias; comércio de artigos regionais, nas estâncias hidrominerais; ao comércio em geral, inclusive de carros; limpeza, portos, aeroportos, estradas, estações rodoviárias e ferroviárias.

Art. 68 - O trabalho em domingos e feriados não mencionados no artigo antecedente, seja total ou parcial fica subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Art. 69 - REVOGADO

Art. 70 - REVOGADO

Art; 70-A – São dias feriados:

I - os declarados em lei federal;

II - a data magna do Estado fixada em lei estadual;

§ 1º - São feriados religiosos os dias de guarda, declarados em lei municipal ou estadual, de acordo com a tradição local, e em número não superior a quatro por ano, neste incluída a sexta-feira da paixão.

§ 2º - São feriados nacionais:

I - 1º de janeiro - dia Confraternização Universal; 21 de abril - Tiradentes; 1º de maio - Dia do Trabalho; 07 de setembro - Independência do Brasil; 12 de outubro - N.ª Aparecida; 2 de novembro - Finados; 15 de novembro - Proclamação da República; 25 de dezembro - Natal; O dia em que se realizarem eleições gerais em todo o País e o dia 20 de novembro - Zumbi dos Palmares."

Revoga-se a Lei 605/49.

Revogados os artigos 307, 386 da CLT e art 6º, parágrafo único da Lei 10.101/00.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa inserir na CLT as regras contidas na Lei 605/49, disciplinando de forma clara e precisa o direito do trabalhador ao repouso semanal remunerado e os dias feriados, bem como a ordem de preferência dos atestados médicos para comprovar a falta por doença.

Dessa forma, apresentamos a presente emenda para regulamentar na CLT o repouso semanal remunerado, eliminando as contradições com outras regras da CLT e especificando os dias feriados e a forma de compensação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA Nº 786 DE 2017

Altera o artigo 71 e seguintes da CLT, alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei, e as alíneas *a*, *b* e *d* do inciso I do art. 3º do Projeto de Lei.

"Art. 71 – Salvo disposição legal em sentido contrário, em qualquer trabalho contínuo do empregado doméstico, urbano ou rural, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou norma coletiva em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º -

.....

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido para 30 minutos por ato do Ministro do Trabalho se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios ou quando previsto em norma coletiva.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, mesmo que compensado, este ficará obrigado a pagar como trabalho extraordinário apenas a parte suprimida, com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor do salário a hora normal de trabalho.

§ 5º

Art. 72 - Nos serviços contínuos de digitação, mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 50 (cinquenta) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

.....

Art. 73. O trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos.

§ 1º A hora do trabalho noturno para os empregados urbanos, domésticos e rurais será computada como de 52 minutos e 30 segundos, salvo para as jornadas compensadas sob o regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso ou similares e nos casos de turnos ininterruptos de revezamento.

§ 2º

§ 3º REVOGADO

§ 4º REVOGADO

§ 5º REVOGADO"

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa estender o intervalo intrajornada de 15 minutos para os empregados domésticos e rurais que trabalham mais que quatro horas limitadas a seis, bem como especificar que o intervalo não concedido ou concedido parcialmente enseja tão somente o pagamento da parte suprimida e a atualizar o texto legal sobre trabalho noturno com os entendimentos do STF a respeito da matéria.

Dessa forma, apresentamos a presente emenda para estender aos domésticos e rurais o intervalo intrajornada para as jornadas superiores a quatro

horas até seis diárias e para especificar que qualquer intervalo intrajornada não concedido acarreta o pagamento apenas da parte suprimida. Além disso, visa atualizar todo o artigo 73 da CLT, que versa sobre trabalho noturno, com o entendimento do STF, espelhado pelas Súmulas 213 e 313 do STF.

Contribuições encaminhadas pela desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho - 1ª Região Dra. Vólia Bomfim Cassar.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA Nº 787 DE 2017

Altera os artigos 482 e seguintes da CLT e revoga outros, alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei, e as alíneas *a*, *b* e *d* do inciso I do art. 3º do Projeto de Lei.

“Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

c) negociação por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, ou quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou quando for prejudicial ao serviço;

d) condenação criminal do empregado, transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

.....

f) embriaguez habitual ou eventual em serviço;

.....

l) jogo de azar durante o trabalho.

Parágrafo único - REVOGADO

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato por justa causa do empregador comunicando-o da extinção e, em caso de não pagamento, poderá pleitear o pagamento das verbas da rescisão a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças físicas, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

.....

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários, considerando-se como tal a redução maior que 40%.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato sem justa causa, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço, comunicando o empregador.

§ 2º - REVOGADO

§ 3º - REVOGADO

Art. 484 - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá os valores devidos a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

§. 1º - Na hipótese do caput será devido, pela metade, o aviso prévio de 30 dias, as férias proporcionais e o décimo terceiro proporcional, bem como a indenização adicional do FGTS.

Art. 485 - Quando cessar a atividade da empresa, por morte do empregador, falência, extinção da empresa ou do estabelecimento, os empregados terão direito, conforme o caso, as verbas da rescisão a que se referem os art. 477.

Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização adicional de 40% sobre o FGTS, que ficará a cargo do governo responsável, sendo competente a Justiça do Trabalho para tanto.

§ 1º - REVOGADO

§ 2º - REVOGADO

§ 3º - REVOGADO.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa atualizar, modificar e revogar regras contidas na CLT a respeito da extinção do contrato por justa causa praticada por um dos contratantes, deixando as regras e tipos mais claros e precisos.

Dessa forma, apresentamos a presente emenda para atualizar a CLT a respeito da extinção do contrato de trabalho pela prática de falta grave de um dos contratantes, deixando as regras mais claras e precisas.

Contribuições encaminhadas pela desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho - 1ª Região Dra. Vólia Bomfim Cassar.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA Nº 788 DE 2017

Altera os artigos 402 da CLT e revoga outros, alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei, e as alíneas *a*, *b* e *d* do inciso I do art. 3º do Projeto de Lei.

“ Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de dezesseis até dezoito anos.

Parágrafo único – REVOGADO

Art. 403.

Art.403-A Fica proibido o trabalho do menor de dezoito anos nas atividades descritas na Lista TIP (Piores Formas de Trabalho Infantil), aprovada pelo Decreto 6.481/09, salvo nas hipóteses nele previstas.

§ 1º A proibição prevista no **caput** poderá ser elidida:

I - na hipótese de ser o emprego ou trabalho, a partir da idade de dezesseis anos, autorizado pelo Juiz do Trabalho ou Ministério do Trabalho, facultada a prévia consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, desde que fiquem plenamente garantidas a saúde, a segurança e a moral das crianças e adolescentes; e

II - na hipótese de aceitação de parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que ateste a não exposição a riscos que possam comprometer a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes, depositado na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades.

§ 2º As controvérsias sobre a efetiva proteção de crianças e dos adolescentes envolvidos em atividades constantes do parecer técnico referido no § 1º, inciso II, serão objeto de análise por órgão competente do Ministério do Trabalho, que tomará as providências legais cabíveis.

§ 3º A classificação de atividades, locais e trabalhos prejudiciais à saúde, à segurança e à moral, nos termos da Lista TIP, não é extensiva aos trabalhadores maiores de dezoito anos.

Art. 403-B- Os trabalhos técnicos ou administrativos serão permitidos, desde que fora das áreas de risco à saúde, à segurança e à moral, ao menor de dezoito e maior de dezesseis anos e ao maior de quatorze e menor de dezesseis, na condição de aprendiz.

Art. 403-C Para fins de aplicação das alíneas “a”, “b” e “c” do artigo 3º da Convenção nº 182, da OIT, integram as piores formas de trabalho infantil:

I - todas as formas de escravidão ou práticas análogas, tais como venda ou tráfico, cativo ou sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou obrigatório;

II - a utilização, demanda, oferta, tráfico ou aliciamento para fins de exploração sexual comercial, produção de pornografia ou atuações pornográficas;

III - a utilização, recrutamento e oferta de adolescente para outras atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de drogas; e

IV - o recrutamento forçado ou compulsório de adolescente para ser utilizado em conflitos armados.”

Art. 404 - Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho doméstico, insalubre, penoso, perigoso e noturno.

Art. 405 - REGADO

Art. 406 - O Juiz do Trabalho poderá, excepcionalmente, autorizar ao menor, inclusive aos menores de 16 anos, o trabalho:

I – em atividades educativas, teatrais, filmagens que não seja prejudicial à sua formação moral;

II - desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral.

Art. 406–A - Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único.

Art. 407 - Verificado pela Justiça do Trabalho ou pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectivo empregador, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções.

Parágrafo único - Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela Justiça do Trabalho ou pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do art. 483.

Art. 408 – REVOGADO

Art. 408-A – Considera-se emancipado o menor de dezesseis a dezoito anos empregado e com renda mínima de um salário mínimo, assim considerado o valor hora, dia ou mês, nos termos e na forma do artigo 5º, V do Código Civil.

Art. 409 – REVOGADO

Art. 410 – REVOGADO

.....

Art. 412 – REVOGADO

Art. 413 -

I - até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro (s), de modo a ser observado o limite máximo de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou outro inferior legalmente ou contratualmente fixada;

II - excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Parágrafo único. REVOGADO

Art. 414 - Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um empregador, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas, não podendo ultrapassar 8 horas por dia e 44 semanais.

.....

Art. 417 - A emissão da carteira será feita o pedido do menor, mediante a exibição dos seguintes documentos:

I - certidão de idade ou documento legal que a substitua;

II - autorização do pai, mãe ou responsável legal, salvo se emancipado;

III - autorização do Juiz do Trabalho, nos casos dos artigos 405, § 2º, e 406;

IV – REVOGADO

V - REVOGADO

VI - prova de saber ler, escrever e contar;

VII – REVOGADO

Parágrafo único. Os documentos exigidos por este artigo serão fornecidos gratuitamente.

.....

Art. 439 - É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários, pedir demissão e assinar termo de rescisão de contrato.

Art. 440 - Contra os menores de 18 (dezoito) anos, mesmo que emancipado, não corre nenhum prazo de prescrição.

Art. 441 – REVOGADO.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa atualizar, modificar e revogar regras contidas na CLT a respeito do trabalho do menor que estão desatualizadas desde a Constituição de 1988 ou foram superadas pelo Decreto 6481/08, que regulamenta a

Convenção 182 da OIT, ratificada pelo Brasil, que cria uma lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (TIP). Além disso, não estão de acordo com o Código Civil que trata da emancipação pela relação de emprego do relativamente capaz com mais de 16 anos.

Dessa forma, apresentamos a presente emenda para atualizar a CLT conforme as regras constantes na Constituição, na Convenção 182 da OIT ratificada pelo Brasil e pelo Código Civil.

Contribuições encaminhadas pela desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho - 1ª Região Dra. Vólia Bomfim Cassar.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA Nº 789 DE 2017

Art. 1º. O artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 769. Aplicam-se ao Processo do Trabalho, de forma subsidiária, as regras do Código de Processo Civil.

Parágrafo único. Aplica-se também ao Processo do Trabalho, de forma subsidiária, em especial nos casos de sucessão empresarial e ou de empregadores, bem como de sócio retirante, as disposições do Código Civil, Lei nº 10.406, de 2002.

Art. 2º. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do artigo 769-A, com a seguinte redação:

Art.769-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos artigos 10 e 448 da CLT, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a sociedade sucedida, são de responsabilidade do sucessor, uma vez que este adquiriu o patrimônio daquela, o qual é composto do conjunto de bens, direitos e obrigações da sociedade.

§1º A sociedade sucedida responderá solidariamente com a sucessora, nos casos em que fique comprovada a fraude na transferência, com objetivo de fraudar os direitos dos trabalhadores, nesse caso específico, continua o primitivo devedor solidariamente obrigado com a sociedade adquirente, desde que citado no prazo de 01 (um) ano, a ser contado a partir da data da averbação do contrato no órgão competente para o registro, o simples ajuizamento da reclamação trabalhista não substitui a citação da sociedade sucedida.

§2º O sócio retirante de sociedade responde solidariamente com seu substituto, pelo período de 2 (dois) anos, contados da data de averbação da alteração do contrato social ou estatuto, nos órgãos competentes.

3º O sócio retirante, para efeito do disposto no parágrafo 2º, deve ser devidamente citado no processo, no prazo de 02 (dois) anos e integrar o título executivo judicial, não bastando para sua responsabilização simples ajuizamento da reclamação trabalhista.

§4º No processo de execução trabalhista, deve-se observar o benefício de ordem, devendo primeiro ser executado o patrimônio da sociedade e,

caso não seja suficiente o patrimônio da sociedade, dos atuais sócios, somente em caso de ausência ou insuficiência patrimonial desta e dos atuais sócios, redirecionar a execução para o (s) sócio (s) retirante (s), observada a ordem decrescente de retirada dos sócios, ou seja, executando os últimos retirantes, assim sucessivamente até atingir o fim colimado da execução, observados os prazos dos parágrafos 2º e 3º do artigo 769-A.

Art. 3º. O artigo 15 do novo Código de Processo Civil, instituído pela Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 15. Na ausência de normas especiais que regulem processos eleitorais ou administrativos, serão aplicadas as disposições deste Código.

Art. 4º. O Código de Processo Civil, instituído pela Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973, passa a vigorar acrescido artigo 15-A, com a seguinte redação:

Art.15-A. Aplica-se ao Processo do Trabalho, de forma subsidiária, as disposições deste Código.

Art. 5º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e aplica-se aos processos em andamento.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa dispor sobre o processamento de execução na Justiça do Trabalho e dá outras providências

Apresentamos a ideia inicial do Deputado federal Alexandre Leite (DEM-SP), que apresentou na forma do Projeto de Lei nº 3.871 de 2015 “Altera a

Constituição das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, bem como insere o artigo 15-A no Novo Código de Processo Civil, aprovado pela Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015, para dispor sobre o processamento de execução na Justiça do Trabalho e dá outras providências”.

Transcrevemos sua justificativa ao referido Projeto de Lei 3.871 de 2015 ele diz:

“Criada em 1º de maio de 1943, apesar de carente de atualização totalmente adequada à realidade social de hoje, a CLT tutela direitos importantíssimos e irrevogáveis. Desde a sua criação, mantida a sua estrutura básica, tem sido, a lentos passos, aperfeiçoada pela edição de diplomas legais compatíveis com a evolução social. Entretanto, a Justiça do Trabalho por vezes ainda não interpreta o referido diploma com vistas a aplicá-lo à realidade social brasileira, acabando por penalizar em demasia aqueles que nem integram mais a relação empregatícia. Isso porque, atualmente, ser empregador no Brasil consiste no exercício de uma relação perpétua, já que, em razão das decisões proferidas pela Justiça Trabalhista, sócios que deixaram a empresa há mais de uma década têm seu patrimônio atingido por constrições judiciais. As referidas decisões decorrem de lacunas existentes na legislação em vigor, as quais acabam gerando insegurança jurídica em razão de contraditórias quanto à aplicação do Código Civil Brasileiro no processo do trabalho. Consequentemente, o empresariado se vê desestimulado a produzir no Brasil, tendo em vista a omissão da lei e a carência de jurisprudência uniforme. Nesse sentido, com o intuito de garantir que os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa sejam respeitados na esfera da Justiça do Trabalho, apresento o presente projeto, com vistas a inserir importantes alterações na CLT, a fim de evitarmos que os processos de execução se transformem em um verdadeiro martírio para os executados que, em sua grande maioria, são as sociedades empresárias e seus sócios, que respondem com o seu patrimônio. O avanço da legislação deve ser acompanhado pela sua interpretação e aplicação adequadas por parte dos julgadores, a fim de que as lacunas sejam diminuídas sem prejuízo às partes envolvidas. Isso porque a razoabilidade deve imperar na análise das lides, sem que princípios irrevogáveis sejam deixados de lado.

De fato, devemos garantir ao trabalhador que receba pelo trabalho prestado, sem deixar de assegurar ao empregador que as normas positivadas no

seu ordenamento jurídico, bem com os princípios da ampla defesa e do contraditório sejam devidamente respeitados”.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO
(PMDB-RJ)

EMENDA Nº 790 DE 2017

Dê-se aos artigos art. 1º e 3º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

“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. (NR)”

.....

“Art. 51. Incorrerá na multa de R\$ 1.207,60 (mil duzentos e sete reais e sessenta centavos) aquele que, empresário ou não, vender ou expuser à venda qualquer tipo de carteira igual ou semelhante ao tipo oficialmente adotado. (NR)”

“Art. 52. O extravio ou inutilização da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) por culpa da empresa sujeitará esta à multa de R\$ 201,27 (duzentos e um reais e vinte e sete centavos). (NR)”

“Art. 53. O empregador que receber CTPS para anotar e a reter por mais de 48 (quarenta e oito) horas ficará sujeito à multa de R\$ 201,27 (duzentos e um reais e vinte e sete centavos). (NR)”

“Art. 54. O empregador que, tendo sido intimado, não comparecer para anotar a CTPS de seu empregado, ou cujas alegações para recusa tenham sido julgadas improcedentes, ficará sujeito à multa de R\$ 402,53 (quatrocentos e dois reais e cinquenta e três centavos) (NR).”

“Art. 55. Incorrerá na multa de R\$ 402,53 (quatrocentos e dois reais e cinquenta e três centavos) o empregador que infringir o art. 13 e seus parágrafos. (NR)”

“Art. 56. O sindicato que cobrar remuneração pela entrega da CTPS ficará sujeito à multa de R\$ 1.207,60 (mil duzentos e sete reais e sessenta centavos). (NR)”

.....
“Art. 73.....”

REVOGAÇÃO DO § 3º

.....
“Art. 117. Será nulo de pleno direito, sujeitando o empregador às sanções do art. 120, qualquer contrato ou convenção que estipule remuneração inferior ao salário mínimo. (NR)”

“Art. 118. O trabalhador a quem for pago salário inferior ao mínimo terá direito, não obstante qualquer contrato, ou convenção em contrário, a reclamar do empregador o complemento de seu salário. (NR)”

“Art. 120. Aquele que infringir qualquer dispositivo concernente ao salário mínimo será passível de multa de R\$ 40,25 (quarenta reais e vinte e cinco centavos), a R\$ 1.610,13 (mil seiscentos e dez reais e treze centavos), elevada ao dobro na reincidência. (NR)”

.....
“Art. 137.....”

§ 2º A sentença cominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário base, devida ao empregado até que seja cumprida. (NR)”

.....
“Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do

salário base, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. (NR)”

.....
 “Art. 362.....

§ 1º As certidões de quitação farão prova até 30 de setembro do ano seguinte àquele a que se referirem e estarão sujeitas à taxa correspondente a 1/10 (um décimo) do salário mínimo. Sem elas nenhum fornecimento ou contrato poderá ser feito com o Governo da União, dos Estados ou Municípios, ou com as instituições paraestatais a eles subordinadas, nem será renovada autorização à empresa estrangeira para funcionar no País.

.....
 “Art. 434. Os infratores das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa de R\$ 402,53 (quatrocentos e dois reais e cinquenta e três centavos), aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a R\$ 2.012,66 (dois mil e doze reais e sessenta e seis centavos), salvo no caso de reincidência, em que esse total poderá ser elevado ao dobro. (NR)”

“Art. 435. Fica sujeita à multa de R\$ 402,53 (quatrocentos e dois reais e cinquenta e três centavos) e ao pagamento da emissão de nova via o empregador que fizer, na CTPS, anotação não prevista em lei.”

.....
 “ART. 503 - REVOGADO

.....
 “Art. 510. Pela infração das proibições constantes deste Título, será imposta ao empregador a multa de R\$ 402,53 (quatrocentos e dois reais e cinquenta e três centavos) elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais. (NR)”

.....
 “Art. 553.

.....
 f) multa de 1/30 (um trinta avos) do salário base, aplicável ao associado que deixar de cumprir, sem causa justificada, o disposto no parágrafo único do artigo 529. (NR)”

.....
 “Art. 630.

§ 6º A inobservância do disposto nos §§ 3º, 4º e 5º configurará resistência ou embaraço à fiscalização e justificará a lavratura do respectivo auto de infração, cominada a multa de R\$ 201,27 até 5 (cinco) vezes esse valor, levando-se em conta, além das circunstâncias atenuantes ou agravantes, a situação econômico-financeira do infrator e os meios a seu alcance para cumprir a lei.

..... (NR)”

.....
 “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. Transitada em julgado a decisão recorrida, ordenar-se-á o levantamento imediato da importância de depósito, em favor da parte vencedora, por simples despacho do juiz.

§ 2º Tratando-se de condenação de valor indeterminado, o depósito corresponderá ao que for arbitrado, para efeito de custas, pela Vara do Trabalho ou Juiz de Direito, até o limite de 10 (dez) vezes o salário mínimo.

..... (NR)”

“Art. 84 – REVOGADO

.....

Art. 86 - REVOGADO

JUSTIFICAÇÃO

Nossa emenda objetiva modificar, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os dispositivos celetistas que tem como base para as multas e outros pagamentos a expressão “salário mínimo regional”, conforme contribuições encaminhadas pela Dra. Vólia Bomfim Cassar.

Isso foi feito corretamente ao se dar nova redação ao art.47, mas entendemos esta é a oportunidade ideal para uma significativa atualização desses termos na CLT. Importante mencionarmos que os valores estabelecidos em nossa

emenda não estão sendo majorados, uma vez que utilizamos os atuais valores das multas em reais impostos pelo Ministério do Trabalho quando da autuação.

Em outros dispositivos, o termo foi substituído, dependendo da necessidade de tornar a legislação mais clara, por salário base ou salário mínimo. Alguns artigos precisam ser revogados pois tratavam das antigas zonas e subzonas do salário mínimo regional.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA Nº 791 DE 2017

Altera os artigos 372 da CLT e revoga outros, alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei, e as alíneas *a*, *b* e *d* do inciso I do art. 3º do Projeto de Lei.

“DA PROTEÇÃO ESPECIAL DO TRABALHO

SEÇÃO I

DA DURAÇÃO, CONDIÇÕES DO TRABALHO E DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA O TRABALHADOR E CONTRA A MULHER

Art. 372 -

Parágrafo único – REVOGADO

Art. 373 – REVOGADO

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades de certos empreendimentos, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, religião, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a religião, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego, salvo quando colocar em risco a criança ou a mãe;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em razão de sexo, idade, cor, religião, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas.”

.....

“Art. 381 – REVOGADO

Art. 382 – REVOGADO

Art. 383 – REVOGADO

Art. 384 – REVOGADO

Art. 385 – REVOGADO

Art. 386 – REVOGADO

Art. 388 – REVOGADO”

.....

“Art. 390-A. REVOGADO”

.....

“Art. 391-A – É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, salvo motivo técnico, financeiro, disciplinar ou econômico.

§1º - Durante a licença maternidade é proibido o trabalho e vedada a dispensa sem justa causa no período.

§2º - A gestante demitida fora das hipóteses previstas no *caput* terá 30 (trinta) dias contados da data da comunicação da terminação do contrato ou da ciência da gravidez quando essa ocorrer durante o prazo do aviso, para comunicar e, se for o caso comprovar, o estado gravídico ao empregador;

3º - Reconhecida pelo empregador que a dispensa é nula caberá à empregada retornar ao emprego, com direito aos salários atrasados.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa atualizar, modificar e revogar regras contidas na CLT que, desde a Constituição de 1988, foram superadas ou não atualizadas pelo texto constitucional. Há muito a mulher não é considerada relativamente capaz, não necessitando de regras que criem direitos exagerados que inibem a sua contratação em certas atividades, como a necessidade de conceder intervalo entre a jornada normal e a extra ou a concessão de folgas coincidentes com um domingo sim outro não. Ora, nesses aspectos homens e mulheres devem ter direitos iguais só se justificando a discriminação quando criada para proteger a questão biológica ou fisiológica da mulher, como no caso da licença maternidade, descanso para amamentação e força muscular. Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho ainda não contém regra explícita da estabilidade da gestante e da necessidade ou não de comunicar o patrão do estado gravídico.

Dessa forma, apresentamos a presente emenda para atualizar a CLT conforme a isonomia entre homens e mulheres preconizada na Constituição, bem como para modificar e revogar regras desatualizadas, discriminatórias ou inconstitucionais.

Contribuições encaminhadas pela desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho - 1ª Região Dra. Vólia Bomfim Cassar.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA SUPRESSIVA N º 792 DE 2017

Modifica o texto do artigo 523-A da CLT proposto pelo projeto de reforma trabalhista, alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei, e as alíneas *a*, *b* e *d* do inciso I do art. 3º do Projeto de Lei.

“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 trinta 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

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária, 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 e nas negociações coletivas.

§ 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 que possuam mais de 200 empregados.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda corrigir o texto do artigo que trata dos representantes dos empregados nas empresas, pois ora trata da estabilidade

absoluta ora da relativa, confundindo a justa causa com a despedida arbitrária, que é a que não se funda em motivo técnico, disciplinar, econômico e financeiro.

Dessa forma, apresentamos a presente emenda com o objetivo de deixar clara que a estabilidade é relativa, pois vedada a dispensa arbitrária e permitir que a norma coletiva indique mais representantes por estabelecimento com mais de 200 empregados.

Contribuições encaminhadas pela desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho - 1ª Região Dra. Vólia Bomfim Cassar.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA SUPRESSIVA Nº 793 DE 2017

Altera os artigos 145 e 146 da CLT, alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei, e as alíneas *a*, *b* e *d* do inciso I do art. 3º do Projeto de Lei.

“Art. 145

.....

§ 2º - O empregado poderá optar pela não antecipação salarial e do abono, salvo quanto ao terço constitucional que sempre deverá pago de forma antecipada.

§ 3º - A não antecipação salarial, inclusive do terço, acarreta mera infração administrativa, não ensejando novo pagamento, desde que efetivamente gozadas e pagas até o quinto dia útil do mês subsequente.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda adaptar as regras da CLT à realidade econômica da sociedade e dos trabalhadores, permitindo que, assim como os servidores públicos estatutários e agentes políticos, possa optar pela antecipação salarial ou não, medida que trará benefícios a empregados e patrões.

Dessa forma, apresentamos a presente emenda para autorizar o empregado a optar pela antecipação salarial das férias ou não, permitindo que seu pagamento se dê até, no máximo, o quinto dia útil do mês subsequente, como já acontece com os servidores públicos estatutários.

Contribuições encaminhadas pela desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho - 1ª Região Dra. Vólia Bomfim Cassar.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA SUPRESSIVA Nº 794 DE 2017

Acresce os artigos 231-A e seguintes à CLT e regula a profissão dos teleatendentes, operadores de telemarketing e call center, alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei, e as alíneas *a*, *b* e *d* do inciso I do art. 3º do Projeto de Lei.

“ TRABALHO EM TELEATENDIMENTO/TELEMARKETING

Art. 231-A A presente seção estabelece parâmetros mínimos para o trabalho em atividades de teleatendimento/telemarketing nas diversas modalidades desse serviço, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente.

Art. 231-B As disposições desta seção aplicam-se a todos os operadores e as empresas que mantêm serviço de teleatendimento, telemarketing nas modalidades ativo ou receptivo em centrais de atendimento telefônico e/ou centrais de relacionamento com clientes (*call centers*), para prestação de serviços, informações e comercialização de produtos.

§ 1º - Entende-se como *call center* o ambiente de trabalho no qual a principal atividade é conduzida via telefone e/ou rádio com utilização simultânea de terminais de computador.

§2º - Esta seção aplica-se, inclusive, a setores de empresas e postos de trabalho dedicados a esta atividade, além daquelas empresas especificamente voltadas para essa atividade-fim.

§3º - Entende-se como trabalho de teleatendimento, telemarketing aquele cuja comunicação com interlocutores clientes e usuários é realizada à distância por intermédio da voz e/ou mensagens eletrônicas, com a utilização simultânea de equipamentos de audição/escuta e fala telefônica e sistemas informatizados ou manuais de processamento de dados.

231-C - O tempo de trabalho em efetiva atividade de teleatendimento, telemarketing é de, no máximo, 06 (seis) horas diárias e trinta e seis semanais, nele incluídas as pausas, sem prejuízo da remuneração.

231-D - Para prevenir sobrecarga psíquica, muscular estática de pescoço, ombros, dorso e membros superiores, as empresas devem permitir a fruição de pausas de descanso e intervalos para repouso e alimentação aos trabalhadores.

231-C - As pausas deverão ser concedidas fora do posto de trabalho, em 02 (dois) períodos de 10 (dez) minutos contínuos, após os primeiros e antes dos últimos 60 (sessenta) minutos de trabalho em atividade de teleatendimento/telemarketing.

231-D - A instituição de pausas não prejudica o direito ao intervalo obrigatório para repouso e alimentação previsto no §1º do Artigo 71 da CLT.

231-E- O intervalo para repouso e alimentação para a atividade de teleatendimento/telemarketing deve ser de 15 (quinze) minutos.

231-F - As pausas para descanso devem ser pré-annotadas em registro impresso ou eletrônico.

~~231-G~~ - Nos locais de trabalho deve ser permitida a alternância de postura pelo trabalhador, de acordo com suas conveniência e necessidade.

231-H - Os mecanismos de monitoramento da produtividade, tais como mensagens nos monitores de vídeo, sinais luminosos, cromáticos, sonoros, ou indicações do tempo utilizado nas ligações ou de filas de clientes em espera, não podem ser utilizados para aceleração do trabalho e, quando existentes, deverão estar disponíveis para consulta pelo operador, a seu critério.

231-I A utilização de procedimentos de monitoramento por escuta e gravação de ligações deve ocorrer somente mediante o conhecimento do operador.

231-J- É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como: estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho; exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda; exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa regular as novas profissões criadas em virtude de novas tecnologias como a informática e a telemática. Entre as profissões que precisam ser atualizadas está a do operador de telemarketing ou teleatendimento, já regulada pela NR 17, anexo II, aprovado pela Portaria 09/07 do Ministério do Trabalho.

Dessa forma, apresentamos a presente emenda com a regulamentação por lei da nova profissão de operador de telemarketing e teleatendimento.

Contribuições encaminhadas pela desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho - 1ª Região Dra. Vólia Bomfim Cassar.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA SUPRESSIVA Nº 795 DE 2017

Altera os artigos 317 e seguintes da CLT e regula a profissão dos professores, alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei, e as alíneas *a*, *b* e *d* do inciso I do art. 3º do Projeto de Lei.

“Art. 317 - O exercício remunerado do magistério, em estabelecimentos de ensino autorizados a funcionar pelo Ministério da Educação, será regulado pela presente Seção.

-Art. 318. O professor poderá lecionar ou exercer atividades acadêmicas, em cada emprego, no máximo, 8 (oito) horas diárias e 44 h (quarenta e quatro) semanais, salvo acordo escrito de compensação, assegurado e não computado o intervalo para refeição, excepcionadas as regras que a presente seção expressamente disciplinar de forma diversa.

Art. 319 – REVOGADO

Art. 320 - A remuneração dos professores poderá ser fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários, assegurado o repouso semanal remunerado, calculado a base de 1/6.

§ 1º - O pagamento far-se-á mensalmente, considerando-se para este efeito cada mês constituído de quatro semanas e meia e o pagamento do repouso semanal será feito em rubrica separada no contracheque.

Art. 321 - Sempre que tiver necessidade de aumentar o número de aulas contratadas ou além do limite legal, remunerará o professor, findo cada mês, com uma importância correspondente ao número de aulas excedentes, acrescidas de 50 (cinquenta) %.

Art. 322 - No período de exames ocorridas dentro do período letivo, é assegurado aos professores o pagamento, na mesma periodicidade contratual, da remuneração por eles percebida, na conformidade dos horários, durante o período de aulas.

§ 1º - Na hipótese de dispensa sem justa causa no curso do período letivo, é assegurado ao professor o pagamento dos salários até o fim do período letivo, salvo comprovada recolocação como professor em outra instituição de ensino autorizada a funcionar pelo MEC.

§ 2º - O professor poderá ser despedido sem justa causa ao final de cada período letivo, que deverá ocorrer na primeira quinzena de julho ou de dezembro de cada ano, salvo se outro período letivo for adotado ou força maior.

§ 3º - Para os fins do parágrafo anterior contagem será feita a partir da comunicação da despedida imotivada, não se computando o período do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço para tal finalidade.

§ 4º - O professor tem remunerado no salário o tempo de preparo das aulas, preparo e correção das provas, preenchimento do diário de classe e até 2 reuniões por semestre, além do tempo necessário para comparecimento em virtude de visitas do MEC.

§ 5º - As janelas ou tempos vagos entre os turnos de trabalho, num mesmo empregador, superiores ao intervalo legal intrajornada, serão considerados como tempo à disposição do

empregador, salvo acordo escrito de prorrogação do intervalo ou requerimento escrito do empregado nesse sentido.

§ 6º - Não se considera alteração contratual lesiva nem redução salarial a variação de número de turmas a cada período letivo, desde que mantido o valor da hora-aula, salvo ajuste em contrário.

Art. 322- A – O professor poderá ter com a Instituição de Ensino autorizada a funcionar pelo MEC dois contratos de emprego, um acadêmico, relacionado às atividades docentes e afins e outro administrativo, vinculado às atividades internas e burocráticas da Instituição de Ensino.

P. único. Mesmo na hipótese de contrato duplo, a jornada máxima será de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Art. 322 – B – Para os fins dessa Seção, são considerados professores: os professores de cursos presenciais, semi-presenciais, telepresenciais, online e professores monitores ou tutores.

§. 1º - Os professores de ensino à distância, sob a modalidade telepresencial ou online, que ministram aulas diante da câmera, com alunos presenciais ou não, é assegurada a jornada máxima de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) semanais e acréscimo de 20% da sua hora-aula, pago a título de adicional.

§. 2º – Os professores monitores ou tutores podem receber remuneração inferior aos professores do ensino presencial, telepresencial, online ou semi-presencial.

§3º - São considerados monitores os professores que se encontram nas salas de aula, com os alunos, durante a exibição das aulas online ou telepresenciais, dando suporte e auxílio para aplicação do conteúdo acadêmico.

§ 3º - Os professores monitores poderão aplicar e corrigir provas com o conteúdo ministrado pelo professor telepresencial.

323 - REVOGADO

Art. 324-A – A presente Seção é aplicável, na parte compatível, aos professores de ensino livre.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa regular os novos métodos de trabalhos trazidos pelas novas tecnologias. Entre as profissões que precisam ser atualizadas está a do professor, pois o ensino à distância é uma realidade que progressivamente aumenta nas escolas, cursos e universidades.

Dessa forma, apresentamos a presente emenda com a inclusão de uma regulamentação mais realista da profissão de professor, esperando contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Contribuições encaminhadas pela desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho - 1ª Região Dra. Vólia Bomfim Cassar.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

EMENDA ADITIVA Nº 796/17

Acrescente-se ao projeto os seguintes dispositivos, que alteram a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 2º - Considera-se empregador a pessoa física ou jurídica, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviço.

§ 1º - Também são empregadores as pessoas naturais, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais sociedades empresárias, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra ou, mesmo guardando cada qual sua autonomia constituírem grupo industrial, comercial, financeiro, econômico ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para fins de cumprimento das obrigações trabalhistas, solidárias”.

.....

“Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura da pessoa jurídica não afetará os direitos adquiridos dos trabalhadores.”

“Art. 448 - A mudança de empresário na exploração da mesma empresa não afetará os direitos dos trabalhadores, mesmo aqueles anteriores à sucessão, estando desobrigado o sucedido de qualquer responsabilidade trabalhista.”

justificação

O conceito de empregador, empregado, grupo econômico e sucessão é tão antigo quanto às primeiras leis trabalhistas que deram ensejo à Consolidação das Leis do Trabalho. Por conta disso, inúmeras ações trabalhistas versam sobre o tema, já que as expressões contidas no texto não são técnicas, gerando interpretações diversas e insegurança jurídica. Confundir empresa com

pessoa, natural ou jurídica é fragilizar o próprio instituto. Aliás, apenas as pessoas tem personalidade jurídica e não a empresa, como consta do texto legislativo.

A falta de técnica do legislador de 1943 não pode persistir e não mais é possível confundir a empresa com a pessoa jurídica que a explora. A atualização da lei trabalhista é uma necessidade.

Nesse contexto, a presente emenda tem como objetivo atualizar o conceito de empregador, adequando-o ao Código Civil, substituindo-se a palavra “empresa” pela palavra pessoa natural ou jurídica, bem como atualizar a redação do instituto da sucessão, modernizando e atualizando a CLT.

Contribuições encaminhadas pela desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho - 1ª Região Dra. Vólia Bomfim Cassar.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal Laura Carneiro

EMENDA ADITIVA Nº 797 DE 2017

Acrescente-se ao projeto os seguintes dispositivos, que alteram a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“DO INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Art. 879-A. O incidente de desconconsideração da personalidade jurídica será instaurado, de ofício pelo Juiz, a pedido da parte ou do Ministério Público do Trabalho, quando lhe couber intervir no processo.

§ 1º O pedido de desconconsideração da personalidade jurídica observará os pressupostos previstos em lei e pelo Código de Processo Civil.

§ 2º Aplica-se o incidente à hipótese de desconconsideração inversa da personalidade jurídica.

Art. 879-B. O incidente de desconconsideração é cabível em todas as fases do processo de conhecimento e na execução fundada em título executivo judicial ou extrajudicial.

§ 1º A instauração do incidente será imediatamente comunicada ao distribuidor para as anotações devidas.

§ 2º Dispensa-se a instauração do incidente se a desconsideração da personalidade jurídica for requerida na petição inicial, hipótese em que será citado o sócio ou a pessoa jurídica.

§ 3º A instauração do incidente não suspenderá o processo, evitando-se, contudo, até a sua resolução, atos que importem alienação de propriedade ou dos quais possa resultar grave dano para o sócio ou a pessoa jurídica.

Art. 879-C. Instaurado o incidente, o sócio ou a pessoa jurídica será citado para manifestar-se e requerer as provas cabíveis no prazo de 15 (quinze) dias.

Art. 879-D. Concluída a instrução, se necessária, o incidente será resolvido por decisão, da qual caberá agravo de petição no efeito devolutivo.

Parágrafo único. Se a decisão for proferida pelo relator, cabe agravo interno.

Art. 879-E. Acolhido o pedido de desconsideração, a alienação ou a oneração de bens, havida em fraude de execução, será ineficaz em relação ao requerente. ”

.....

“DOS DEVERES DAS PARTES E DE SEUS PROCURADORES

Dos Deveres

Art. 793-A. Além de outros previstos em lei, são deveres das partes, de seus procuradores e de todos aqueles que de qualquer forma participem do processo:

I - expor os fatos em juízo conforme a verdade;

II - não formular pretensão ou de apresentar defesa quando cientes de que são destituídas de fundamento;

III - não produzir provas e não praticar atos inúteis ou desnecessários à declaração ou à defesa do direito;

IV - cumprir com exatidão as decisões jurisdicionais, de natureza provisória ou final, e não criar embaraços à sua efetivação;

V - declinar, no primeiro momento que lhes couber falar nos autos, o endereço residencial ou profissional onde receberão intimações, atualizando essa informação sempre que ocorrer qualquer modificação temporária ou definitiva;

VI - não praticar inovação ilegal no estado de fato de bem ou direito litigioso.

§ 1º Nas hipóteses dos incisos IV e VI, o juiz advertirá qualquer das pessoas mencionadas no caput de que sua conduta poderá ser punida como ato de litigância de má-fé.

§ 2º A violação ao disposto nos incisos IV e VI constitui litigância de má-fé, devendo o juiz, sem prejuízo das sanções criminais, civis e processuais cabíveis, aplicar ao responsável multa de até vinte por cento do valor da causa, de acordo com a gravidade da conduta.

§ 3º Não sendo paga no prazo a ser fixado pelo juiz, a multa prevista no § 2º será, ao final do processo e de ofício ou a requerimento da parte executada, revertendo-se em favor da outra parte.

§ 5º Quando o valor da causa for irrisório, inestimável, ou não corresponder com o bem da vida pretendido pelo autor, a multa prevista no § 2º poderá ser fixada em até 10 (dez) vezes o valor do salário-mínimo.

§ 6º Reconhecida violação ao disposto no inciso VI, o juiz determinará o restabelecimento do estado anterior, podendo, ainda, proibir a parte de falar nos autos até a purgação do atentado, sem prejuízo da aplicação do § 2º.

Art. 793-B. É vedado às partes, a seus procuradores, aos juízes, aos membros do Ministério Público do Trabalho e a qualquer pessoa que participe do processo empregar expressões ofensivas nos escritos apresentados.

§ 1º Quando expressões ou condutas ofensivas forem manifestadas oral ou presencialmente, o juiz advertirá o ofensor de que não as deve usar ou repetir, sob pena de lhe ser cassada a palavra.

§ 2º De ofício ou a requerimento do ofendido, o juiz determinará que as expressões ofensivas sejam riscadas e, a requerimento do ofendido, determinará a expedição de certidão com inteiro teor das expressões ofensivas e a colocará à disposição da parte interessada.

Da Responsabilidade das Partes por Dano Processual

Art. 793-C. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como autor, réu ou interveniente.

Art. 793-D. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;

II - alterar a verdade dos fatos;

III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;

IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;

VI - provocar incidente manifestamente infundado;

VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Art. 793-E. De ofício ou a requerimento, o juiz condenará o litigante de má-fé a pagar multa de até vinte por cento do valor da causa, em favor da parte contrária, além de indenizá-la pelos prejuízos que esta sofreu e arcar com todas as despesas que efetuou.

§ 1º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até 10 (dez) vezes o valor do salário-mínimo.

& 2º. Quando forem 2 (dois) ou mais os litigantes de má-fé, o juiz condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juiz ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento. ”

Justificação

Um sistema processual trabalhista que não proporcione à sociedade o reconhecimento e a realização dos direitos, com o devido equilíbrio, sem premiar ou punir uma das partes apenas pela sua qualidade ou sua condição social, sem deixar de levar em conta as especificidades do respectivo ramo do direito que visa instrumentalizar precisa ser revista, quando não mais atende aos seus desideratos ou mesmo entra em rota de colisão com as garantias constitucionais de um Estado Democrático de Direito.

A ineficiência de um sistema processual acaba por colocar em cheque a efetividade de seus institutos. Ademais, o direito material instrumentalizado por normas processuais ineficazes não passa de uma quimera, já que não se consegue a sua correlata realização, mormente nas relações trabalhistas.

A celeridade não deve ser a única preocupação da legislação processual trabalhista, ainda que seja a principal: valores constitucionais devem ser considerados, como o contraditório, a ampla defesa, entre outros.

Diante dessas breves premissas, sugerimos a inclusão no texto consolidado de dois institutos que podem levar o processo do trabalho a uma condição mais justa e equilibrada, quais sejam: o incidente de desconconsideração da pessoa jurídica e a litigância de má-fé, para ambas as partes do processo.

Inúmeros são os casos, que o mundo empírico tem demonstrado, da invasão na esfera patrimonial de sócios e ex-sócios de empresas sem a possibilidade de defesa prévia. O Projeto prevê, expressamente, que a medida seja antecedida de contraditório e produção de provas.

No que diz respeito aos valores éticos, devemos levar em consideração a dialética que envolve o direito processual, sendo, pois, reprovável que as partes se valham do sistema processual faltando ao dever de lealdade, da verdade, agindo com deslealdade ou mesmo empregando artifícios fraudulentos. O processo deve ser entendido como sendo um instrumento que o Estado disponibiliza a sociedade para a realização de direitos e não como palco para oportunistas. Tendo em conta estas razões ético-jurídicas, sugerimos que o processo do trabalho passe a regular, expressamente, de uma vez por todas, o instituto da litigância de má-fé, fixando como dever das partes, tal qual no processo civil: a) expor os fatos em juízo conforme a verdade; b) proceder com lealdade e boa-fé; c) não formular pretensões, nem alegar defesa, cientes de que são destituídas de fundamento; d) não produzir provas, nem praticar atos inúteis ou desnecessários à declaração ou defesa do direito. E, em seguida, dispôs que “responde por perdas e danos todo aquele que pleitear de má-fé como autor, réu ou interveniente”, prescrevendo como má-fé aquele que: a) deduzir pretensão ou defesa, cuja falta de fundamento não possa razoavelmente desconhecer; b) alterar intencionalmente a verdade dos fatos; c) omitir intencionalmente fatos essenciais ao julgamento da causa; d) usar do processo com o intuito de conseguir objetivo ilegal; e) opuser resistência injustificada ao andamento do processo; f) proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; g) provocar incidentes manifestamente infundados”.

Nesse contexto, a presente emenda tem como objetivo alterar a CLT para autorizar a aplicação de penalidade por litigância de má-fé para a lides temerárias e para regular, conforme do CPC a desconsideração da personalidade jurídica no âmbito do processo do trabalho, trazendo segurança jurídica.

Conforme contribuições encaminhadas pela desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho - 1ª Região Dra. Vólia Bomfim Cassar.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal Laura Carneiro

EMENDA ADITIVA Nº 798 DE 2017

Acrescente-se ao projeto os seguintes dispositivos, que alteram a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação do contrato, o direito de receber do empregador as verbas da rescisão contratual.

P. 1º - A maior remuneração será calculada pela média dos 12 últimos meses de vigência do contrato.

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito por escrito.

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente aos valores das mesmas parcelas.

§ 3º - Os valores devidos pelo empregador em decorrência da extinção do contrato, qualquer que seja a causa, devem ser pagos nos seguintes prazos:

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da terminação, quando da ausência do aviso prévio, pagamento do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 1 salário base do empregado, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

Revogado todo o artigo 478 da CLT.

Revogados todos os artigos 492 a 500 da CLT”

justificação

A reforma sindical é uma necessidade no Brasil, já que adota um modelo italiano facista e viola frontalmente a Convenção 87 da OIT que versa sobre liberdade sindical.

Liberdade sindical possui duas faces: a individual e a coletiva. Coletiva é a liberdade de o grupo constituir o sindicato de sua escolha, com a estrutura e funcionamento que desejar, com ampla autonomia. A liberdade individual pode ser positiva ou negativa.

Na positiva estão incluídos os seguintes direitos: a) o direito dos trabalhadores e dos empregadores de se reunirem a companheiros de profissão ou a empresas com atividades iguais ou conexas para fundar sindicatos ou outras organizações sindicais; b) o direito de cada trabalhador ou empregador de se filiar a essas organizações e nelas permanecer.

Sob a ótica negativa, a liberdade sindical individual abrange:

a) o direito de se retirar de qualquer organização sindical quando quiser; b) o direito de não filiar-se a sindicato ou outra organização sindical.

Também faz parte da liberdade sindical a pluralidade sindical, a contribuição sindical facultativa, a aplicação de normas coletivas apenas aos associados e a total independência do sindicato frente ao Estado. Entretanto, o artigo 8º da Constituição da República impede a pluralidade sindical, mas não impede as demais medidas de liberdade sindical que devem ser urgentemente adotadas.

Por outro lado, a Consolidação das Leis do Trabalho exige que toda rescisão do contrato de trabalho de empregado com mais de 1 (um) ano de serviço

seja homologada pelo sindicato. Ora, com a extinção da contribuição compulsória e a aplicação das normas coletivas apenas a associados, não tem sentido exigir dos sindicatos a homologação de rescisão de quem não é associado. Aliás, a exigência de homologação é requisito para provar a prática do ato, além de ser resquício do passado, quando os valores eram pagos em vultosas quantias em dinheiro e o trabalhador era estável e o papel do sindicato era analisar se havia estabilidade e se os valores de fato eram pagos ao trabalhador. Atualmente o pagamento é feito mediante depósito na conta do trabalhador ou em cheque nominal e não há mais a estabilidade decenal. Logo, desnecessária e burocrática a exigência de homologação de rescisão de empregado com mais de 1 (um) ano de serviço.

Por outro lado, desde 5/10/88 a estabilidade preconizada nos artigos 492 e seguintes da CLT está revogada, pois a Constituição adotou o regime de proteção ao tempo de serviço como sendo apenas o FGTS, revogando tacitamente também o artigo 478 da CLT. Portanto, é medida salutar revogar expressamente aquilo que tacitamente está revogado desde 5/10/88.

Nesse contexto, a presente emenda tem como objetivo adequar todos os artigos da CLT à liberdade sindical, excluindo a exigência de homologação da rescisão de empregado com mais de um ano de serviço, além de revogar explicitamente instituto que já se encontra tacitamente revogado desde 5/10/88.

Conforme contribuições encaminhadas pela desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho - 1ª Região Dra. Vólia Bomfim Cassar.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal Laura Carneiro

EMENDA Nº 799 DE 2017

Dê-se aos artigos art. 1º e 3º do Projeto de Lei a seguinte redação:

"Art. 1º.....

.....

"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. (NR)"

.....

“Art. 51. Incorrerá na multa de R\$ 1.207,60 (mil duzentos e sete reais e sessenta centavos) aquele que, empresário ou não, vender ou expuser à venda qualquer tipo de carteira igual ou semelhante ao tipo oficialmente adotado. (NR)”

“Art. 52. O extravio ou inutilização da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) por culpa da empresa sujeitará esta à multa de R\$ 201,27 (duzentos e um reais e vinte e sete centavos). (NR)”

“Art. 53. O empregador que receber CTPS para anotar e a reter por mais de 48 (quarenta e oito) horas ficará sujeito à multa de R\$ 201,27 (duzentos e um reais e vinte e sete centavos). (NR)”

“Art. 54. O empregador que, tendo sido intimado, não comparecer para anotar a CTPS de seu empregado, ou cujas alegações para recusa tenham sido julgadas improcedentes, ficará sujeito à multa de R\$ 402,53 (quatrocentos e dois reais e cinquenta e três centavos) (NR).”

“Art. 55. Incorrerá na multa de R\$ 402,53 (quatrocentos e dois reais e cinquenta e três centavos) o empregador que infringir o art. 13 e seus parágrafos. (NR)”

“Art. 56. O sindicato que cobrar remuneração pela entrega da CTPS ficará sujeito à multa de R\$ 1.207,60 (mil duzentos e sete reais e sessenta centavos). (NR)”

.....

“Art. 73.....”

.....

REVOGAÇÃO DO § 3º

.....

“Art. 117. Será nulo de pleno direito, sujeitando o empregador às sanções do art. 120, qualquer contrato ou convenção que estipule remuneração inferior ao salário mínimo. (NR)”

“Art. 118. O trabalhador a quem for pago salário inferior ao mínimo terá direito, não obstante qualquer contrato, ou convenção em contrário, a reclamar do empregador o complemento de seu salário. (NR)”

“Art. 120. Aquele que infringir qualquer dispositivo concernente ao salário mínimo será passível de multa de R\$ 40,25 (quarenta reais e vinte e cinco centavos), a R\$ 1.610,13 (mil seiscentos e dez reais e treze centavos), elevada ao dobro na reincidência. (NR)”

.....
 “Art. 137.....

§ 2º A sentença cominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário base, devida ao empregado até que seja cumprida. (NR)”

“Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário base, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. (NR)”

“Art. 362.....

§ 1º As certidões de quitação farão prova até 30 de setembro do ano seguinte àquele a que se referirem e estarão sujeitas à taxa correspondente a 1/10 (um décimo) do salário mínimo. Sem elas nenhum fornecimento ou contrato poderá ser feito com o Governo da União, dos Estados ou Municípios, ou com as instituições paraestatais a eles subordinadas, nem será renovada autorização à empresa estrangeira para funcionar no País.

“Art. 434. Os infratores das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa de R\$ 402,53 (quatrocentos e dois reais e cinquenta e três centavos), aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a R\$ 2.012,66 (dois mil e doze reais e sessenta e seis centavos), salvo no caso de reincidência, em que esse total poderá ser elevado ao dobro. (NR)”

“Art. 435. Fica sujeita à multa de R\$ 402,53 (quatrocentos e dois reais e cinquenta e três centavos) e ao pagamento da emissão de nova via o empregador que fizer, na CTPS, anotação não prevista em lei.”

“ART. 503 - REVOGADO

“Art. 510. Pela infração das proibições constantes deste Título, será imposta ao empregador a multa de R\$ 402,53 (quatrocentos e dois reais e cinquenta e três centavos) elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais. (NR)”

.....
 “Art. 553.

.....
f) multa de 1/30 (um trinta avos) do salário base, aplicável ao associado que deixar de cumprir, sem causa justificada, o disposto no parágrafo único do artigo 529. (NR)”

.....
 “Art. 630.

.....
§ 6º A inobservância do disposto nos §§ 3º, 4º e 5º configurará resistência ou embaraço à fiscalização e justificará a lavratura do respectivo auto de infração, cominada a multa de R\$ 201,27 até 5 (cinco) vezes esse valor, levando-se em conta, além das circunstâncias atenuantes ou agravantes, a situação econômico-financeira do infrator e os meios a seu alcance para cumprir a lei.

..... (NR)”

.....
 “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. Transitada em julgado a decisão recorrida, ordenar-se-á o levantamento imediato da importância de depósito, em favor da parte vencedora, por simples despacho do juiz.

§ 2º Tratando-se de condenação de valor indeterminado, o depósito corresponderá ao que for arbitrado, para efeito de custas, pela Vara do Trabalho ou Juiz de Direito, até o limite de 10 (dez) vezes o salário mínimo.

..... (NR)”

“Art. 84 – REVOGADO

.....

Art. 86 – REVOGADO

JUSTIFICAÇÃO

Nossa emenda objetiva modificar, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os dispositivos celetistas que tem como base para as multas e

outros pagamentos a expressão “salário mínimo regional”, conforme contribuições encaminhadas pela Dra. Vólia Bomfim Cassar.

Isso foi feito corretamente ao se dar nova redação ao art.47, mas entendemos esta é a oportunidade ideal para uma significativa atualização desses termos na CLT. Importante mencionarmos que os valores estabelecidos em nossa emenda não estão sendo majorados, uma vez que utilizamos os atuais valores das multas em reais impostos pelo Ministério do Trabalho quando da autuação.

Em outros dispositivos, o termo foi substituído, dependendo da necessidade de tornar a legislação mais clara, por salário base ou salário mínimo. Algum artigo precisa ser revogado pois tratavam das antigas zonas e subzonas do salário mínimo regional.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

**EMENDA ADITIVA 800/17
(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)**

Acrescente-se ao mencionado artigo renumerando-se o parágrafo único para parágrafo primeiro o parágrafo seguinte:

“Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo primeiro – O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste;

Parágrafo segundo – A Justiça do Trabalho respeitará o princípio da legalidade, conforme disposto na Constituição Federal, em seu artigo 5º, Inciso II, em relação a toda legislação vigente, principalmente as leis especiais que regulamentam setores específicos de atividade”

JUSTIFICAÇÃO

A liberdade interpretativa dos juízes de trabalho tem provocado exacerbação e desequilíbrio entre empregados e empregadores, com proteção demais a um e condenação sem suporte jurídico a outro. A obediência ao princípio da legalidade fará com que os juízes decidam norteando-se no que diz a lei atendendo especialmente o que diz a parte final do “caput” deste artigo “... mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

A “hipossuficiência” foi estabelecida há mais de 70 anos. Não se justifica mais esta proteção, exagerada por demais, posto que todas as categorias estão representadas por órgãos classistas e o estado possui todo um aparato de fiscalização, além da justiça do trabalho.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA MODIFICATIVA 801/17 **(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)**

Dê-se ao artigo 2º do Projeto em epígrafe, que altera a redação do Art.2º, da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, a redação seguinte:

Art.2º – Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços, podendo ocorrer tanto nas atividades meio ou fim da tomadora.

JUSTIFICAÇÃO

O discurso do Governo Federal na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de se permitir a terceirização tanto na atividade meio quanto na atividade fim da empresa.

A proposta de alteração da Lei do Trabalho Temporário (Lei 6.019/74) somente se justifica se autorizar expressamente essa modalidade de contratação a termo tato na atividade meio quanto na atividade fim da tomadora, caso contrário não há necessidade e nem justificativa para que a referida Lei venha a ser alterada no bojo de uma reforma trabalhista.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA MODIFICATIVA 802/17 **(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)**

Dê-se ao artigo 523-A, incisos II e III e suprimir o par.2º, do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art.523-A (...)

IV- (...)

V- 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, dispensada a presença de representação 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;

VI- O mandato terá duração de dois anos, permitida a reeleição, sem direito a estabilidade.

§ 1º (...)

III- (...)

IV- (...)

§ 2º (suprimir)

JUSTIFICAÇÃO

A CLT e a Constituição Federal já possuem extenso rol de estabilidades provisórias no emprego e que afetam a produtividade nas empresas, causando diversas ações trabalhistas e conflitos internos no âmbito do trabalho. No caso do representante dos empregados dentro da empresa, não há razão que justifique a participação do sindicato na eleição, sendo também desnecessária a permissão em Acordo ou Convenção Coletiva que o número de representantes seja elevado até 5 (cinco). Há necessidade urgente de se modernizar as relações trabalhistas e não de continuar criando focos de conflitos desnecessários dentro do local de trabalho e onerando o custo dos encargos sociais.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA MODIFICATIVA 803/17 **(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)**

Dê-se ao artigo 611-A, “caput” e § 1º, a seguinte redação e suprimir o § 2º, do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art.611-A – A Convenção ou acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerão sobre as disposições legais, quando dispuser sobre:

§ 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 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

§ 2º (suprimir)

JUSTIFICAÇÃO

O discurso do Governo Federal na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de dar prevalência ao negociado sobre o legislado.

Todavia a redação da proposta encaminhada ao Congresso Nacional não diz isso, deixando margem a dúvidas no futuro e ensejo a litígios que devem ser evitados.

A emenda visa deixar claro ser intenção do legislador prestigiar a negociação, dando segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação e com a mínima intervenção do Poder Judiciário Trabalhista.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA MODIFICATIVA 804/17 **(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)**

Dê-se ao artigo 47, “caput”, do Projeto em epígrafe a redação seguinte, suprimindo-se os parágrafos 1º e 2º:

Art.47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art.41 ficará sujeito a multa no valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência, onde não foi apresentada defesa administrativa ou ajuizada ação anulatória do Auto de Infração.

JUSTIFICAÇÃO

Não há razão lógica ou jurídico para se elevar a multa por ausência de registro para R\$ 6.000,00 por empregado na registrado, assim como o tratamento diferenciado às micro e pequenas empresas, viola o princípio da igualdade de que trata o artigo 5º, “caput”, da Constituição Federal. Também afastar o critério para

dupla visita, nos casos de autuação por ausência de registro é violar o disposto no artigo 627 da CLT, dispositivo regulamentado em diplomas legais e normas regulamentadoras, como o Regulamento de Inspeção do Trabalho.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA SUPRESSIVA 805/17
(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)

Suprimir o § 2º, do artigo 634 do Projeto 6.787/2016

“Art.634 (...)

§ 2º. Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo”.

JUSTIFICAÇÃO

Não há nenhuma razão para indexar os valores das multas administrativas pelo IPCA do IBGE, haja vista que tal índice de inflação verifica as variações dos custos com gastos de pessoas que ganham de um a quarenta salários mínimos nas regiões metropolitanas de Belém/PA, Belo Horizonte/MG, Curitiba/PR, Fortaleza/CE, Porto Alegre/RS, Recife/PE, Rio de Janeiro/RJ, Salvador/BA, São Paulo, Goiânia/GO e Distrito Federal/DF.

Portanto, não se presta a ser utilizado como índice de correção de multas administrativas.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA MODIFICATIVA 806/17
(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)

Dê-se a inciso XIII do artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A

Inciso XIII – duração e registro de jornada de trabalho normal e extraordinária.

JUSTIFICAÇÃO

A previsão legal da possibilidade de negociação dos meios a serem adotados para o registro da jornada de trabalho é de grande importância considerando-se as diferentes condições de trabalho nas diversas atividades de produção e serviços em que são contratados os trabalhadores.

A norma merece aperfeiçoamento para permitir que mediante negociação coletiva sejam estabelecidas jornadas de trabalho normal e extraordinárias em razão das condições específicas da atividade, nem sempre atendidas pela camisa de força da jornada normal de 08 (oito) horas e com limite de horas extras.

São comuns jornadas de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas nas áreas de saúde, segurança e outras, ou mesmo mais longas de 15 (quinze) dias por 15 (quinze) dias nas plataformas marítimas, além de outros exemplos.

A lei deverá dar segurança jurídica nas negociações coletivas que estabelecer regras especiais sobre a jornada de trabalho como forma de evitar conflitos.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA MODIFICATIVA 807/17
(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)

Dê-se ao artigo 611-A “caput” do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A A Convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerá sobre as disposições previstas em lei, quando dispuser sobre:

JUSTIFICAÇÃO

O Discurso do Governo na apresentação do projeto de lei que trata da reforma trabalhista é no sentido de dar prevalência ao negociado sobre o legislado.

Todavia a redação da proposta encaminhada ao Congresso Nacional não diz isso, deixando margem a dúvidas no futuro e ensejo a litígios que devem ser evitados.

A emenda visa deixar claro ser intenção do legislador prestigiar a negociação, dando segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA MODIFICATIVA 808/17
(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)

Dê-se ao inciso II do artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte:

Art. 611-A

II – pacto quanto ao cumprimento da jornada de trabalho normal, limitada a duzentas e vinte horas mensais.

JUSTIFICAÇÃO

A inclusão da expressão “jornada normal de trabalho” na redação do dispositivo faz-se necessária para evitar interpretações no futuro de que a permissão contida na norma abrange as horas extraordinárias dentro do limite mensal estabelecido.

É fundamental que a lei seja clara e não comporte interpretações que comprometam a segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA ADITIVA 809/17 **(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)**

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 899 -

§ 4º - o depósito de que trata os parágrafos 1º e 2º far-se-á em conta vinculada ao juízo e será corrigido na mesma forma aplicada aos débitos trabalhistas.

§ 5º - revogado.

JUSTIFICAÇÃO

Sugere a alteração do § 4º para que o depósito recursal seja depositado em uma conta vinculada ao juízo, aplicando-se lhe o mesmo índice de atualização dos

débitos trabalhistas. Hoje a CLT prevê que o depósito seja feito na conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS em nome do empregado.

Com essa mudança do § 4º, propõe-se a revogação do § 5º do mesmo artigo, o qual se refere ao depósito de empregado que ainda não tenha conta em seu nome, que também é feito no FGTS.

A questão que envolve a presente sugestão é o fato de que, atualmente, temos índices de atualização distintos para corrigir o crédito devido ao empregado e o depósito recursal. Com efeito, o valor da condenação é corrigido levando-se em conta o Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) mais juros de 1% ao mês.

Já o depósito recursal, por sua vez, é corrigido nos moldes do FGTS, ou seja, Taxa Referencial mais juros de 3% ao ano. Com isso, temos que o valor da condenação sofrerá uma correção muito superior ao depósito recursal.

A nossa sugestão é no sentido de que a correção aplicada ao crédito devido ao empregado seja a mesma aplicada ao depósito recursal.

Essa medida não trará qualquer prejuízo ao empregado, visto que o valor de correção do crédito não sofrerá mudança. Por outro lado, trará um impacto financeiro favorável ao empregador, que tem que custear a diferença entre o valor do depósito recursal e a condenação, caso o seu recurso não seja provido. É, portanto, uma questão de justiça que as verbas sejam objeto de correção idêntica, para que dessa forma uma das partes demandantes não venha a ser privilegiada em relação à outra.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA ADITIVA 810/17
(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

Parágrafo único – A penhora em se tratando de execuções provisórias obedecerá a ordem de preferência prevista no artigo 835 incisos II a XIII do CPC, vedada a penhora “*on line*” dos ativos financeiros.”

É fato notório os muitos problemas que surgiram após o convênio firmado entre o Poder Judiciário e o sistema bancário que possibilitou o bloqueio de valores diretamente da conta bancária de devedores sem o prévio conhecimento deste.

A prática vem demonstrando inúmeros erros e irregularidades nestes bloqueios resultando em enormes prejuízos aos empregadores, muitas vezes irreparáveis, pois não há a possibilidade de manifestação prévia do devedor para que este demonstre a origem dos valores em sua conta bancária. Há casos onde se verifica que o valor bloqueado acaba por impossibilitar a ao empregador o cumprimento de folha de pagamento de sua empresa, tendo reflexo direto nos seus empregados, gerando outros prejuízos indiretos.

Há que se verificar a existência da verossimilhança, *fumus boni iuris* e *periculum in mora*, demonstrando-se o real risco do devedor se tornar insolvente. Ocorre que esses preceitos nunca são observados, de modo que são realizados bloqueios eivados de irregularidades e até ilegalidades.

É comum a falta de observância aos preceitos legais da impenhorabilidade para o bloqueio de contas, além do que geralmente os valores bloqueados, muitas vezes, excedem, em muito, o valor da execução.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA MODIFICATIVA 811/17
(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)

Dê-se ao artigo 611-A do Projeto em epígrafe a redação seguinte, suprimindo-se os incisos.

Art. 611-A A Convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei e prevalecerá sobre as disposições previstas em lei.

JUSTIFICAÇÃO

A negociação ou acordo coletivo não deve ser limitada aos temas indicados no projeto, mas sim deixada ao talante das entidades sindicais representativas de trabalhadores e empregadores.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA ADITIVA 812/17
(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 844 –A. A revelia não produz o efeito mencionado no art. 844 se:

I – havendo pluralidade de réus, algum contestar a ação;

II – as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com provas constante dos autos.

JUSTIFICAÇÃO

O assunto que se pretende inserir na CLT por intermédio do art. 844-A já está contemplado no novo CPC, mas a nossa intenção é a de reforçar a sua aplicação no processo trabalhista.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA ADITIVA 813/17 **(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)**

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 844 - O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia e presumir-se-ão verdadeiras as alegações de fato formuladas pelo autor.

§1º Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

§2º A reapresentação de reclamação objeto de arquivamento somente poderá ser efetuada uma única vez, mediante a comprovação de recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada. (NR).

JUSTIFICAÇÃO

Acrescenta-se um §2º ao art. 844 para dispor que a reclamação arquivada somente poderá ser reapresentada uma única vez e desde que haja a comprovação de recolhimentos das custas processuais relativas à reclamação anteriormente arquivada.

O objetivo é não apenar o reclamado pela negligência demonstrada pelo reclamante, permitindo-se que a reclamação seja reapresentada indefinidamente. Ressalte-se que o art. 732 já pune o reclamante que deu causa por duas vezes ao arquivamento da reclamação com a suspensão do seu direito de reclamar por seis meses.

A partir de agora, em vez de suspensão do direito de reclamar por seis meses, o reclamante estará impedido de reapresentá-la uma terceira vez.

Essa linha de ação já é adotada no novo Código de Processo Civil quando estabelece que “se o autor der causa, por 3 (três) vezes, a sentença fundada em abandono da causa, não poderá propor nova ação contra o réu com o mesmo objeto” (§ 3º do art. 486).

Além disso, para que a reclamação seja reapresentada, o reclamante terá que comprovar o recolhimento das custas processuais relativas à reclamação arquivada. Esse dispositivo igualmente já consta do novo CPC (§ 2º do art. 486).

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA ADITIVA 814/17
(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“ Art. 790-B.....

§1º. Sendo o reclamante sucumbente no objeto da perícia e beneficiário de Justiça Gratuita os honorários periciais deverão ser pagos pelo Tribunal Regional do Trabalho a que a Vara do Trabalho estiver vinculado.

§2º. Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da Justiça Gratuita, ou isenção do pagamento dos honorários periciais, o Sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto propõe a inclusão de dois parágrafos ao art. 790-B da CLT.

O § 1º estabelece que, quando o sucumbente for beneficiário da justiça gratuita, os eventuais honorários periciais deverão ser pagos pelo Tribunal Regional do Trabalho ao qual esteja vinculada a Vara do Trabalho que prolatou a decisão.

Quanto a esse tema, vigora a Súmula nº 457 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que prevê que “a União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução n.º 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT”.

Para o cumprimento dessa determinação, o art. 1º da citada Resolução nº 66, de 2010, dispõe que “os Tribunais Regionais do Trabalho deverão destinar recursos orçamentários para (...) o pagamento de honorários periciais, sempre que à parte sucumbente na pretensão for concedido o benefício da justiça gratuita”.

A redação que se pretende incluir na CLT com o § 1º, portanto, já é aplicada pelo Judiciário Trabalhista.

Ocorre que essa determinação se dá no âmbito de uma mera resolução. Queremos com o presente projeto alçar o dispositivo ao nível de legislação ordinária para lhe dar maior eficácia.

O § 2º, por sua vez, pretende imputar ao sindicato que intervier na ação como representante do reclamante que não seja beneficiário da justiça gratuita, a responsabilidade solidária pelo pagamento dos honorários periciais na sucumbência.

A CLT já prevê a responsabilidade solidária do sindicato pelo pagamento das custas processuais nessa situação (§ 1º do art. 790). Ocorre que os gastos com o pagamento de honorários periciais, embora tenham natureza de despesas processuais, não compõem as custas do processo. Assim, a sugestão apenas dará tratamento igual às situações descritas.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA ADITIVA 815/17
(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 790.....

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal.

§ 4º - Para aqueles que ganham mais que o dobro do salário mínimo o pedido de justiça gratuita somente será concedido se comprovada a situação de impossibilidade, quando houver impugnação da outra parte.

JUSTIFICAÇÃO

A parte final do § 3º do art. 790 permite a concessão do benefício da justiça gratuita aos que percebam salário igual ou acima do dobro do salário mínimo mediante declaração de que não têm condições de pagar as custas processuais sem prejudicar o próprio sustento ou de sua família. Essa declaração decorre da Lei nº 7.115, de 29 de agosto de 1983, que dispõe sobre a prova documental, segundo a qual “a declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira” (art. 1º). A lei exige, ainda, que da declaração deve constar expressamente a responsabilidade do declarante (art. 3º) o qual, se ela for comprovadamente falsa, estará sujeito “às sanções civis, administrativas e criminais previstas na legislação aplicável” (art. 2º).

Sabemos que o Código de Processo Civil é aplicado subsidiariamente à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. No entanto entendemos que se mostra adequada a inclusão da possibilidade de impugnação da declaração de pobreza, com o consequente pagamento das despesas processuais, além do pagamento de multa, se ficar comprovada a má-fé do requerente, na própria CLT, como forma de desestimular tentativas de burla à legislação.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA ADITIVA 816/17
(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Artigo 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida previamente à Comissão de Conciliação Prévia, antes do ajuizamento de eventual ação trabalhista se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

JUSTIFICAÇÃO

A dinâmica da atividade econômica atual tem levado as empresas a estabelecerem novas relações de trabalho, principalmente em decorrência dos avanços tecnológicos e da globalização. Assim, muitos dispositivos estabelecidos na CLT, nos dias de hoje, em vez de proteger o trabalhador, têm contribuído para eliminar postos de trabalho.

Propõe-se a submissão anterior das demandas trabalhistas à Comissão de Conciliação Prévia, nos termos da lei. É imperiosa a obrigação de as demandas trabalhistas se submeterem aos controles extrajudiciais de composição entre as partes antes de serem levadas ao poder Judiciário.

É indiscutível o fato de que as demandas perante a Justiça do trabalho vêm aumentando excessivamente. As varas trabalhistas encontram-se sobrecarregadas de processos e o número de juízes do trabalho e servidores não tem aumentado na mesma proporção. Isso ocasiona a demora da solução jurisdicional dos conflitos individuais trabalhistas que poderiam ser resolvidos de forma bastante célere.

As Comissões são órgãos simples que não necessitam de grande infraestrutura e podem solucionar os litígios individuais trabalhistas no ambiente mais próximo possível daquele em que ocorreu a prestação de serviços.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA ADITIVA 817/17
(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 614 -

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 4 (quatro) anos.

§ 4º As cláusulas convencionais não integrarão o contrato de trabalho e terão vigência pelo período que durar a Convenção ou o Acordo firmado.

JUSTIFICAÇÃO

O Tribunal Superior do Trabalho – TST tinha o entendimento de que a eficácia das cláusulas ajustadas em acordos e convenções coletivas estaria condicionada ao prazo de vigência do instrumento coletivo. Era o que disciplinava a redação da Súmula 277 daquele Tribunal que previa que “as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção coletiva ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho”.

Todavia o Tribunal modificou esse entendimento e, agora, a Súmula 277 encontra-se assim redigida:

“As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

O atual entendimento do Tribunal adotou o princípio conhecido como Teoria da Ultratividade, segundo o qual a norma coletiva tem a sua eficácia estendida mesmo após o término do seu prazo de vigência, vigorando até que nova norma venha a modificá-la.

Uma das principais vantagens que vemos na negociação coletiva é exatamente a possibilidade de se ajustar o contrato de trabalho às condições de momento da economia. A nosso ver, o posicionamento adotado pelo TST inviabiliza essa vantagem, uma vez que inibe a iniciativa dos empregadores na busca por melhores condições de trabalho, diante da perspectiva de que essas condições sejam incorporadas indefinidamente ao contrato de trabalho. Desse modo, o que poderia ser considerado um avanço para os empregados, pode se transformar em um instrumento que impedirá a celebração de novas normas mais favoráveis.

Embora reconheçamos que a iniciativa do TST possa visar ao estímulo ao uso da negociação coletiva, visto que a revogação de um acordo ou de uma convenção coletiva dependerá da celebração de um novo instrumento, acreditamos que tal iniciativa não possui suporte legal, uma vez que o § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT estabelece um prazo máximo de dois anos de vigência para as convenções e acordos coletivos, o que implica dizer que as normas teriam prazo de início e de fim específicos.

Nesse contexto, estamos propondo a inclusão de um novo parágrafo ao art. 614 da CLT para deixar previsto expressamente que as cláusulas oriundas de negociação coletiva não integrarão o contrato de trabalho permanentemente, salvo pelo período que durar a convenção ou o acordo coletivo. Além disso, estamos ampliando o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções de dois para quatro anos, permitindo-se que as cláusulas que sejam favoráveis aos empregados possam vigorar por mais tempo.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA ADITIVA 818/17
(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 482 -

m – perda da habilidade para o exercício da profissão.

JUSTIFICAÇÃO

No caso, se a pessoa perdeu a sua habilitação profissional, implica dizer que perdeu a condição para exercer a profissão já que esse é um requisito imprescindível para o seu exercício.

Por isso acrescentamos ao art. 482 uma nova hipótese que justifica a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA ADITIVA 819/17 **(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)**

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 477 -

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, poderá ser submetido à homologação com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, levado à homologação na forma do parágrafo 1º, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor sendo válida a quitação total e irrevogável das verbas rescisórias.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 468 exige o mútuo consentimento para a alteração contratual, mas devemos partir do pressuposto de que o conceito de hipossuficiência não é mais, nos dias de hoje, absoluto, o que nos leva a propor a exclusão da parte do artigo relativa aos prejuízos ao empregado.

Verificamos que, muitas vezes, o empregado deseja alterar cláusulas do seu contrato individual de trabalho para atender a um interesse seu, como, por exemplo, reduzir a sua jornada para poder frequentar a faculdade.

Ademais, sempre será permitido ao empregado socorrer-se de sua entidade sindical representativa em momentos como esse, buscando opinião sobre se a mudança pretendida lhe traz algum risco subjacente.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA ADITIVA 820/17 **(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)**

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 468 exige o mútuo consentimento para a alteração contratual, mas devemos partir do pressuposto de que o conceito de hipossuficiência não é mais, nos dias de hoje, absoluto, o que nos leva a propor a exclusão da parte do artigo relativa aos prejuízos ao empregado.

Verificamos que, muitas vezes, o empregado deseja alterar cláusulas do seu contrato individual de trabalho para atender a um interesse seu, como, por exemplo, reduzir a sua jornada para poder frequentar a faculdade.

Ademais, sempre será permitido ao empregado socorrer-se de sua entidade sindical representativa em momentos como esse, buscando opinião sobre se a mudança pretendida lhe traz algum risco subjacente.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA ADITIVA 821/17 **(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)**

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 391-A.

Parágrafo único – para garantia da estabilidade prevista no caput do artigo a empregada gestante deverá informar o estado gravídico em até 30 (trinta) dias a contar da sua dispensa.

JUSTIFICAÇÃO

A intenção com o acréscimo do parágrafo único é o de conferir maior razoabilidade ao caput do art. 391-A, definindo um prazo razoável para que a empregada gestante comunique o seu estado gravídico. Garante-se, dessa forma, o direito da gestante, mas sem prolongar a indefinição do empregador quanto à manutenção do vínculo de emprego com a empregada.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres nossos Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA ADITIVA 822/17 **(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)**

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 457

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, o vale refeição pago em dinheiro, assim como as diárias para viagem.

JUSTIFICAÇÃO

O pagamento do vale-refeição para os empregados é uma conquista adquirida ao longo dos anos, mas que poderia ser muito mais efetiva se não fosse o entendimento de que o seu fornecimento por força de contrato de trabalho lhe confere natureza salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos.

Tendo em vista os altos custos suportados pelas empresas quando do fornecimento espontâneo e voluntário do vale-refeição, algumas categorias incluíram

esse benefício em seus acordos e contratos coletivos prevendo-o como parcela de natureza indenizatória, o que a eximiria de repercutir nas demais parcelas salariais. Objetivavam, com isso, incentivar a concessão do benefício pelos empregadores.

Ocorre que alguns tribunais trabalhistas têm manifestado o entendimento de que as cláusulas normativas admitindo a concessão do vale refeição não têm o condão de transmutar a natureza jurídica dessa parcela, visto que o caráter indenizatório estaria relacionado à filiação ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Esse o motivo pelo qual estamos fazendo constar do § 2º do art. 457 que o vale-refeição pago em dinheiro não integra o salário, redundando na melhora nutricional da alimentação do trabalhador, mormente aqueles de baixa renda.

A modificação também pleiteia que as diárias deixem de integrar o salário, independentemente de excederem ou não cinquenta por cento do salário do empregado. Ainda que a intenção do legislador fosse a de evitar a fraude, o fato é que muitas despesas de viagens ultrapassam, em muito, a metade do salário do empregado, onerando os encargos trabalhistas suportados pelo empregador.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA ADITIVA 823/17
(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º - As férias poderão ser concedidas em até 03 (três) períodos, sendo objeto de negociação entre empregado e o empregador. ”

§ 2º - Revogado.

JUSTIFICATIVA

Segundo o art. 134 da CLT, o período de férias somente pode ser fracionado “em casos excepcionais” e, ainda assim, apenas em dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a dez dias. Também é vedado o fracionamento das férias dos menores de dezoito e dos maiores de cinquenta anos de idade.

Todavia são inúmeros os motivos que justificam o fracionamento de férias em benefício tanto dos empregados quanto dos empregadores. Os empregados, por exemplo, poderão programar melhor o seu período de férias, fazendo com que coincidam com a época de baixa temporada ou as férias escolares dos filhos, enquanto os empregadores podem fazer uma melhor gestão de seus recursos humanos.

Observe-se que alguns sindicatos têm negociado o fracionamento das férias por instrumento coletivo, mas, mesmo nesses casos, algumas decisões proferidas pelos tribunais do trabalho estão declarando nulas essas cláusulas por contrariarem texto formal de lei, determinando, em consequência, o pagamento em dobro das férias.

Além disso, não se justifica, a nosso ver, um tratamento diferenciado aos menores de dezoito e aos maiores de cinquenta anos de idade nesse caso, pois a medida também lhes será favorável, pelo que se pede a revogação do §2º do art. 134.

Nesse contexto, por se tratar de tema de interesse de ambas as partes da relação de emprego e tendo em vista algumas decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas que exigem previsão legal, estamos propondo que as partes possam acordar o parcelamento das férias.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA ADITIVA 824/17
(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 71 -

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido integral ou em parte pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período suprimido correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração.

JUSTIFICATIVA

O § 4º do art. 71, de forma muito acertada, foi acrescido para estabelecer que o empregado terá direito a uma remuneração de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração, quando não for observada a exigência do intervalo obrigatório para repouso e alimentação.

O nosso objetivo é o de harmonizar o texto com a possibilidade de redução do tempo para alimentação e repouso, prevendo que a remuneração extra somente será feita em relação ao período suprimido correspondente.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA ADITIVA 825/17
(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA)

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 61 -

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo.

JUSTIFICATIVA

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos emendando o presente projeto.

Quanto ao §1º do art. 61, tal dispositivo configura mera burocracia que pode ser suprimida sem maiores consequências, pois, se o excesso de jornada previsto neste artigo for injustificável, a Inspeção do Trabalho poderá autuar a empresa infratora ou o empregado poderá recorrer à Justiça do Trabalho independentemente de comunicação à autoridade competente.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA ADITIVA 826/17
(Do Sr. Deputado RÔMULO GOUVEIA).

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 59 -

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira 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.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos apresentando o presente projeto.

O caput do art. 59 permite que a jornada normal de trabalho seja acrescida de duas horas suplementares mediante acordo escrito entre o empregado e o empregador, além da previsão em contrato coletivo de trabalho.

Assim, parece-nos um contrassenso que a dispensa do pagamento dessas horas extras em face da compensação de jornada em dia diverso não possa, também, ser acordada diretamente entre as partes, ficando condicionada apenas à negociação coletiva.

Nesse contexto, propõe-se uma nova redação para o § 2º do art. 59 para que, além dos instrumentos coletivos de trabalho, também o acordo individual permita a compensação da jornada.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

RÔMULO GOUVEIA
Deputado Federal
PSD/PB

EMENDA Nº 827/17

Acrescente-se ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a seguinte redação:

“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.

.....

§8º O trabalho em regime de tempo parcial não se aplica às profissões que tenham jornada de trabalho prevista em lei específica.

JUSTIFICAÇÃO

Há profissões que contam com regramentos próprio garantidos em lei. Por isso apresentamos a presente emenda para adequar a legislação propostas às leis já em vigor no País.

Assim, ao considerar a existência de leis específicas, propomos a presente emenda para não permitir que essas profissões, que já possuem regulamentação, tenham suas regras alteradas.

Sala da Comissão,

Dep Benjamin Maranhão
Solidariedade/PB

EMENDA Nº 828/17

Altera a redação do **Art. 523-A**:

Art. 523-A É assegurada a eleição de Representante Sindical dos trabalhadores no local de trabalho, observado o disposto no art. 511 §3º da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, aprovada pelo Decreto-Lei 5,452, de 1º de maio de 1943, com as seguintes proporcionalidades e critérios:

.....

- II.** A eleição e/ou substituição do representante no local de trabalho deverá ser realizada por assembleia, conforme normas e requisitos estabelecidos **pelo Estatuto dos Sindicatos de trabalhadores representativo das categorias** que compõem a empresa.

§1º As prerrogativas e competências do representante no local de trabalho deverão ser estabelecidas pelo sindicato de trabalhadores representativo da categoria, observado o disposto no art. 511 §3º da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, aprovada pelo Decreto-Lei 5,452, de 1º de maio de 1943.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal define a representação no local de trabalho de forma genérica. A representação no local de trabalho, proposta no projeto de lei 6.787/2016, precisa de ajustes.

Em razão do formato e especificidades das profissões em vigor no ordenamento jurídico pátrio, se faz necessário esses ajustes para complementar e assegurar aos trabalhadores de todas as categorias a sua representação no ambiente de trabalho.

Com efeito, a presente emenda busca dar transparência e trazer esclarecimento à legislação atual além de garantir que as categorias profissionais diferenciadas possam exercer, de forma ampla e sem restrições, a representação dos trabalhadores cuja sua atividade apresente especificidades em relação a sua ação laboral.

Por fim, a emenda pretende resguardar nas empresas cujo a representação possa ser efetivada, que a lei dê o amparo necessário para os profissionais liberais, autônomos e diferenciados possam exercer, através de suas entidades sindicais a sua defesa enquanto categorias de trabalhadores.

Sala da Comissão,

Dep Benjamin Maranhão
Solidariedade/PB

EMENDA MODIFICATIVA Nº 829/17

(Dep. João Carlos Bacelar – PR/BA)

Art. 1º O artigo 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016 passa a vigorar acrescido da seguinte redação:

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

§ 1º Não são passíveis de negociação em Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho as seguintes matérias:

I – o registro na carteira de trabalho e o salário mínimo;

II - a supressão ou redução nominal do pagamento do FGTS, da contribuição previdenciária, da alíquota do risco ambiental do trabalho (RAT) e do fator acidentário de prevenção (FAP);

III - a supressão ou redução das seguintes verbas:

a) número anual de dias de férias devidas ao empregado;

b) repouso semanal remunerado;

c) salário-família;

d) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço;

e) aposentadoria;

IV – as medidas de proteção legal dos menores;

V – a proibição das práticas discriminatórias por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

VI – a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

VII - a ampliação da jornada normal anual acima do limite constitucional, sem que haja a compensação da jornada ou o reconhecimento de horas extras;

VIII - a redução da remuneração do serviço extraordinário, que deve ser superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

X - a redução da licença-maternidade;

XI - o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XII - alteração de norma de segurança, higiene e medicina do trabalho, disciplinada pelas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, salvo quando forem necessárias adequações setoriais em razão das peculiaridades de cada atividade econômica e quando caracterizado o conflito na interpretação de dispositivo normativo e a negociação for utilizada para definição da interpretação a ser adotada, visando à segurança jurídica;

§ 2º 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.

§ 3º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em uma Convenção ou Acordo Coletivos de Trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um ato ilícito.

§ 4º Somente na hipótese de pactuação de redução do salário com redução da jornada, a Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho deverá explicitar a contrapartida concedida ante a redução de direito legalmente assegurado.

§ 5º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção ou acordo coletivo, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada e, tendo expressão econômica, com repetição do indébito.

§ 6º Nenhuma convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá ser anulado pelo Poder Judiciário se não participarem da ação judicial as respectivas entidades sindicais subscritoras desses instrumentos.

§ 7º O disposto no § 5º também se aplica a reclamações trabalhistas e outras ações que direta ou indiretamente visem a afastar a aplicação de cláusula coletiva.”

JUSTIFICATIVA

É imprescindível conferir força de lei para convenções ou acordos coletivos de trabalho como regra e não exceção, tendo como referência a Constituição Federal e decisões do STF (RE 590.415 e RE 895.759). A limitação da força de lei do instrumento coletivo, em 13 temas, presente na proposta original posicionou a proposição de norma infraconstitucional contrária a Constituição Federal.

A proposta tem por finalidade assegurar um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho previsto na Constituição Federal de 1988 - a força de lei da negociação coletiva - ao reconhecer a autonomia coletiva da vontade como forma prioritária de regulação trabalhista. Desta forma, ao listar o que não pode ser negociado, afasta-se a subjetividade que gerou a insegurança jurídica e impediu a evolução normativa prevista na Constituição Federal.

São elencadas de maneira taxativa as diversas matérias que não são passíveis de negociação mediante Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, eis que serão consideradas como as que se enquadram no conceito de parcelas de indisponibilidade absoluta e que preservadas, respeitam o que se denomina patamar civilizatório mínimo.

Bem se sabe que, na forma do art. 104, do Código Civil, somente é válido o negócio jurídico da Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho desde que tenha “objeto lícito, possível, determinado ou determinável”.

Para bem determinar o que seja objeto lícito e possível de uma Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, houve a cautela de haver o elenco dessas matérias conforme a boa doutrina e a jurisprudência.

A segurança jurídica permitirá o exercício da negociação coletiva e a validação dos instrumentos coletivos permitirá que os trabalhadores tenham a possibilidade de participar da formulação de normas que regulam as próprias vidas.

Sala da Comissão, _____ de _____ de _____

Deputado JOÃO CARLOS BACELAR

EMENDA MODIFICATIVA Nº 830/17

Art. 1º O artigo 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016 passa a vigorar acrescido da seguinte redação:

“Art. 611-A A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando, entre outros, 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, 10 (dez) dias corridos;

II - pacto quanto à jornada de trabalho, inclusive às especiais;

III - participação nos lucros ou resultados da empresa;

IV - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornada superior a 6 (seis) horas;

V – prazo de vigência e possibilidade de se reconhecer a ultratividade;

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

VII - regulamento empresarial;

VIII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

IX - trabalho remoto, regime de sobreaviso, eventual e intermitente;

X - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado e remuneração por desempenho individual;

XI - registro de jornada de trabalho;

XII - troca do dia do feriado para que a data coincida com uma segunda ou sexta-feira ou o trabalho com o pagamento de adicional igual ou superior a cem por cento;

XIII - identificação dos cargos que demandam formação profissional para fins de fixação da cota de aprendiz; e

§ 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 A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em uma Convenção ou Acordo Coletivos de Trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um ato ilícito.

§ 3º Somente na hipótese de pactuação de redução do salário com redução da jornada, a Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho deverá explicitar a contrapartida concedida ante a redução de direito legalmente assegurado.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção ou acordo coletivo, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada e, tendo expressão econômica, com repetição do indébito.

§ 5º Nenhuma convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá ser anulado pelo Poder Judiciário se não participarem da ação judicial as respectivas entidades sindicais subscritoras desses instrumentos.

§ 6º O disposto no § 4º também se aplica a reclamações trabalhistas e outras ações que direta ou indiretamente visem a afastar a aplicação de cláusula coletiva.”

JUSTIFICATIVA

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º inciso XXVI, reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho como direito do trabalhador visando a melhoria de sua vida e condição social.

O Supremo Tribunal Federal entende que as convenções e acordos coletivos devem ser respeitados, desde que não contrariem o texto constitucional e normas de saúde e segurança no trabalho (SST).

Vale destacar ao analisar o RE 590.415 o Ministro Luís Roberto Barroso afirmou que *“o modelo da Constituição Federal aponta para a valorização das negociações e acordos coletivos, seguindo a tendência mundial pela autocomposição, enfatizada, inclusive, em convenções e recomendações da OIT”,* e prosseguiu dizendo que *“é através do respeito aos acordos negociados coletivamente que os trabalhadores poderão compreender e aperfeiçoar sua capacidade de mobilização e de conquista, inclusive de forma a defender a plena liberdade sindical. Para isso, é preciso, antes de tudo, respeitar sua voz”.*

Desta forma, é imprescindível dar força de lei para convenções ou acordos coletivos de trabalho como regra e não exceção, tendo como referência a Constituição Federal e decisões do STF (RE 590.415 e RE 895.759). Entende-se ainda que devem ser mantidos os itens do artigo 611-A como exemplos de pontos que visam à segurança jurídica.

Sala da Comissão, _____ de _____ de _____

Deputado JOÃO CARLOS BACELAR

EMENDA MODIFICATIVA Nº 831/17

Modifique-se, do artigo 2º do Projeto de Lei 6787/2016, o parágrafo único do artigo 19, que visa a modificar a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 19. ...

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei 6.019/1974, de caráter nitidamente terceirizante, não deveria ser alterada, salvo na condição de melhorar as relações de trabalho entre os trabalhadores temporários e as empresas contratante e tomadora. Assim, a modificação que se propõe é que em caso de descumprimento das obrigações contratuais pela empresa temporária, a empresa tomadora deverá responder de forma solidária, eis que, embora não tenha contratado diretamente o trabalhador, aproveitou-se da sua força de trabalho, e como tal, sua responsabilidade deve ser integral, respondendo de forma solidária, a que qualquer descumprimento da legislação, reconhecido pela Justiça do Trabalho.

Sala das Comissões, 22 de março de 2017

Dep. André Figueiredo PDT/CE

EMENDA Nº 832/17

Acrescente-se ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, as seguintes modificações:

"Art. 1º.....

.....

"Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, serão permitidas as compensações de jornada, salvo demonstração de intensidade que, objetivamente, prejudique a saúde do trabalhador, mediante avaliação fundamentada do agente fiscal do trabalho e aprovada por sua chefia imediata. (NR)"

"Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, ou por convenção ou acordo coletivo.

..... (NR)"

"Art. 477.....

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e vinculará a eventual discussão judicial acerca das verbas de natureza trabalhista, que deverão tratar apenas do que for controvertido e ressalvado no momento da homologação que configurará requisito de admissibilidade da ação.

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação ampla geral e irrestrita dessas parcelas. (NR)".

"Art. 611

§ 1º É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, devidamente acompanhadas dos sindicatos representativos das respectivas categorias patronais, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho. (NR)."

"Art. 611-A.

.....

§ 2º É vedada a alteração, por meio de convenção ou acordo coletivo, de norma de saúde e segurança do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro, salvo a compensação de jornada.”

“Art. 791.....

§ 4º Nas causas em que trabalhadores ou empregadores se fizerem representar por advogados, inclusive em ações rescisórias ou quando o sindicato atuar em substituição processual, serão devidos honorários advocatícios de sucumbência nunca superiores a 15% (quinze por cento), exceto quando a parte sucumbente estiver ao abrigo do benefício da justiça gratuita.

§ 5º Havendo sucumbência, o montante poderá ser compensado com eventual crédito a que a parte vencedora fizer jus, mesmo que as partes litiguem sob o benefício da justiça gratuita. (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

O art. 60 da CLT tem se revelado uma chaga nas relações do trabalho, sem qualquer razoabilidade, contrariando, inclusive dispositivos da própria Constituição Federal que permitem que convenções coletivas tenham por objeto a compensação de jornada.

Reconhecer o equívoco no artigo 60 da CLT representaria corrigir uma distorção da relação laboral, possibilitando aos trabalhadores maiores períodos de folga e às empresas verterem recursos para a contratação de mais pessoas, reduzindo o desemprego que assola mais de 12 milhões de brasileiros.

Qualquer reforma das relações de trabalho passa, invariavelmente pela discussão de princípios norteadores do direito do trabalho, entre eles o da proteção e da norma mais benéfica ao empregado. Sem uma revisita a estes princípios, qualquer reforma será apenas formal e não impedirá que as relações entre empregadores e empregados avancem.

Assim, com escopo de trazer as relações laborais ao patamar de atualização necessário ao desenvolvimento de um sadio ambiente de colaboração, propomos também a alteração do art. 468 da CLT que, eivado de subjetividade, freará quaisquer tentativas de modernização da relação de trabalho, se mantido nos mesmos termos.

Além disso, o número de ações trabalhistas é invencível para a estrutura da justiça brasileira e aumenta a cada dia. Segundo informações do Conselho Nacional de Justiça, ingressam todo o ano cerca de 3 milhões de novas ações judiciais na esfera trabalhista.

A alteração do art. 477 da CLT ora proposta promoverá uma racionalização da estrutura do Poder Judiciário Trabalhista, privilegiando as demandas que realmente necessitariam de intervenção, impedindo que “verdadeiras aventuras jurídicas” batam às portas dos juízes.

Importante asseverar que não se estaria violando o artigo 5º, inciso XXXV da Constituição que prevê que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário, lesão ou ameaça a direito, pois apenas se está criando um requisito justo e básico para a apreciação de demandas judiciais, quais sejam, as que efetivamente o trabalhador tem o que reclamar.

Quanto à homologação da rescisão do contrato, o trabalhador deverá nominar e elencar quais as verbas que entende não terem sido devidamente alcançadas, discriminando-as, com o auxílio do seu sindicato.

Não é a proposta, de forma alguma, uma forma de suprimir direitos, mas, ao contrário, possibilita que o judiciário trabalhista, assoberbado pelo número de ações que recebe a cada ano, atenda-se aos casos em que, efetivamente, merece sua atenção, impedindo as ações sem fundamentos.

A modificação ao §1º do art. 611 tem por objetivo garantir eficácia ao art. 8º da Constituição Federal, que, em seus incisos III e VI, dispõe sobre a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

(...)

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

No projeto de lei em discussão consta, no art. 611–A, a proibição de disposição de normas sobre saúde e segurança do trabalho por meio de acordos ou convenções coletivas. Ocorre que, se analisado o pleito de alteração do art. 60 da CLT, sem a devida alteração do proposto art. 611–A, também restará inócua a proposição. A questão do art. 60 da CLT é crucial para a Indústria Nacional, que dispõe, em sua grande maioria, de postos de trabalho considerados insalubres.

Vedar a negociação coletiva de dispor sobre quaisquer normas relacionadas a saúde e segurança do trabalho será proibir que os empregados digam o que eles desejam com relação a compensação de jornada, por exemplo.

A última modificação ora proposta, relativa à criação do conceito de sucumbência na justiça do trabalho, acompanha uma realidade antiga das outras esferas da justiça, que convivem com o conceito e a aplicação dos princípios da sucumbência desde sempre.

Esta modificação do art. 791 constitui mais um impeditivo de aventuras jurídicas por parte de empregados que, ao ingressarem com ações na justiça laboral, nunca perdem, apenas deixam de ganhar.

Permitir a sucumbência, juntamente com a compensação das verbas é medida de justiça e fará com que os postulantes em juízo façam uma avaliação consciente de seus pedidos, evitando aventuras. Os critérios de compensação permitirão o uso racional dos recursos judiciais, reduzindo a quantidade de demandas e de pedidos absurdos.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado MAURO PEREIRA

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016 – 833/17

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Art. A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 168

.....

§ 8º Por ocasião do exame demissional e, quando tratar-se de empregada, será obrigatória a realização de teste de gravidez.(NR)

JUSTIFICATIVA

A emenda tem como objetivo dar segurança tanto a trabalhadora quanto ao empregador quando do processo demissional.

É comum verificar-se a demissão de trabalhadoras em estágio inicial de gravidez, muitas vezes ela mesmo não sabendo do seu estado, por parte do empregador.

Sala das Sessões, de março de 2017.

Deputado Arnaldo Jordy
PPS/PA

Deputada Carmen Zanotto
PPA/SC

EMENDA Nº 834/17

Dê-se ao inciso II, do art. 611-A, do art. 1º, do Projeto de Lei nº 6.787/2016, a seguinte redação:

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

.....

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

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A jornada de trabalho de vários prestadores de serviço é de 220h mensais, porém há alguns serviços que há uma extrapolação de horas diárias/semanais, havendo a necessidade de sua flexibilização, mantendo o limite mensal de jornada ordinária, entretanto, possibilitando que hajam acordos coletivos para que haja a flexibilização em dias excepcionais.

A Constituição Federal já prevê a prevalência de acordos ou convenções coletivas de trabalho como força de lei e a sua regulamentação vem em concordância com o texto constitucional, permitindo uma adequação da realidade do trabalhador e a necessidade do serviço, assegurando o emprego e a eficiência na prestação do serviço em pro da coletividade.

Assim, a redação proposta no inciso II, do art. 611-A, ajusta o Projeto de Lei, à Constituição Federal, à realidade e à necessidade na prestação do serviço.

Temos a certeza que os nobres pares aprovarão essa emenda para que a legislação seja modernizada às necessidades do mercado de trabalho.

Sala da Comissão, em de , de 2017

MAJOR OLIMPIO
DEPUTADO FEDERAL
SD/SP

EMENDA Nº 835/17

Dê-se ao inciso III, do art. 611-A, do art. 1º, do Projeto de Lei nº 6.787/2016, a seguinte redação:

“Art. 611-A

.....

III - participação nos lucros e resultados da empresa, desvinculada da remuneração, de forma a incluir seu parcelamento no limite dos prazos exigidos na Lei n.º 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A participação nos lucros e resultados das empresas, que tem previsão constitucional, vem como um prêmio ao trabalhador que se dedica ao progresso da empresa e à eficiência na prestação do serviço, sob o aspecto individual e coletivo.

A empresa ao distribuir parte dos seus lucros com o trabalhador não pode ter a vinculação desta distribuição ao salário e sim um percentual do lucro da empresa, não incidindo nenhuma aspecto sobre a remuneração do trabalhador, uma vez que sua base de cálculo é diferenciada, conforme preceituado no próprio texto Constitucional.

Com esta emenda estamos ajustando o texto do Projeto de Lei à Constituição, e à Lei 10.101/2000, para fins do cumprimento de prazos, tornando a norma jurídica, para evitar conflitos de leis.

Temos a certeza que os nobres pares da comissão acolherão essa emenda por medida de justiça e observância ao mandamento constitucional.

Sala da Comissão, em de , de 2017

MAJOR OLIMPIO
DEPUTADO FEDERAL
SD/SP

EMENDA Nº 836/17

Suprima-se o §1º, do art. 523-A, constante do art. 1º, do Projeto de Lei nº 6.787/2016.

JUSTIFICAÇÃO

O texto que se pretende suprimir estabelece que o representante dos trabalhadores no local de trabalho terá a prerrogativa de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho; e 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.

Esse dispositivo merece ser suprimido, pois viola o art. 8º, da CF/88 que prevê essa prerrogativa para os sindicatos, uma vez que o trabalhador não pode ter essa incumbência, em afronta à associação sindical. Esse entendimento tem sido manifesto, inclusive, pela própria União Geral dos Trabalhadores –UGT, que entende que já há a defesa dos sindicalizados pela representação da categoria profissional, podendo haver prejuízo ao trabalhador, pela inabilitação para negociação.

Temos a certeza que os nobres pares da comissão acolherão essa emenda por medida de justiça e observância ao mandamento constitucional.

Sala da Comissão, em de , de 2017

MAJOR OLIMPIO
DEPUTADO FEDERAL
SD/SP

EMENDA ADITIVA Nº 837 DE 2017

Acrescenta-se redação ao PL 6.787/16 para alterar o artigo 10 da Lei 6.019, de 03 de janeiro de 1974, com a seguinte frase: ‘À Exceção do disposto no § 2º do art. 2º supracitado’.

“Art. 2º

“Artigo 10º. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado poderá ter duração de até cento e vinte dias, à exceção do disposto no § 2º do art. 2º supracitado.

Acrescenta-se redação ao PL 6.787/16 para alterar o parágrafo único do artigo 19 da Lei 6.019, de 03 de janeiro de 1974, com a seguinte frase: ‘exceto as entidades sem fins lucrativos, assim entendidas aquelas que deste modo disponham em seu ato constitutivo, bem como as empresas que tenham exigido a documentação mencionada no art. 14’.

“Art. 19º

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias, exceto as entidades sem fins lucrativos, assim entendidas aquelas que deste modo disponham em seu ato constitutivo, e que tenham exigido a documentação mencionada no art. 14º.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Diante da inserção na legislação da possibilidade de substituição do trabalhador em afastamento previdenciário por trabalhador temporário, bem como a possibilidade de que a contratação temporária perdurar pelo tempo total do afastamento, deve ser criada exceção à regra contida no artigo 10 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

A responsabilização das empresas tomadoras de serviços temporário por eventuais pagamentos não adimplidos pelas empresas prestadoras acaba por inviabilizar o instituto da terceirização de serviços, uma vez que, sem as ressalvas ora incluídas no parágrafo único do art. 19 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, a Tomadora, mesmo se cercando de todos os cuidados e do zelo necessários a tal tipo de contratação, poderá vir a ser responsabilizada subsidiariamente, caso haja fraude ou inadimplemento por parte da Prestadora.

Sala de comissão, em de de 2017.

Deputado MARCOS SOARES

EMENDA ADITIVA 838/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 468 exige o mútuo consentimento para a alteração contratual, mas devemos partir do pressuposto de que o conceito de hipossuficiência não é mais, nos dias de hoje, absoluto, o que nos leva a propor a exclusão da parte do artigo relativa aos prejuízos ao empregado.

Verificamos que, muitas vezes, o empregado deseja alterar cláusulas do seu contrato individual de trabalho para atender a um interesse seu, como, por exemplo, reduzir a sua jornada para poder frequentar a faculdade.

Ademais, sempre será permitido ao empregado socorrer-se de sua entidade sindical representativa em momentos como esse, buscando opinião sobre se a mudança pretendida lhe traz algum risco subjacente.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, de de 2017

Deputado LELO COIMBRA

EMENDA ADITIVA 839/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 482 -

...

m – perda da habilidade para o exercício da profissão.

JUSTIFICAÇÃO

No caso, se a pessoa perdeu a sua habilitação profissional, implica dizer que perdeu a condição para exercer a profissão já que esse é um requisito imprescindível para o seu exercício.

Por isso acrescentamos ao art. 482 uma nova hipótese que justifica a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, de de 2017

Deputado LELO COIMBRA

EMENDA ADITIVA 840/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 59 -

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição

em outro dia, de maneira 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.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos apresentando o presente projeto.

O caput do art. 59 permite que a jornada normal de trabalho seja acrescida de duas horas suplementares mediante acordo escrito entre o empregado e o empregador, além da previsão em contrato coletivo de trabalho.

Assim, parece-nos um contrassenso que a dispensa do pagamento dessas horas extras em face da compensação de jornada em dia diverso não possa, também, ser acordada diretamente entre as partes, ficando condicionada apenas à negociação coletiva.

Nesse contexto, propõe-se uma nova redação para o § 2º do art. 59 para que, além dos instrumentos coletivos de trabalho, também o acordo individual permita a compensação da jornada.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Deputado LELO COIMBRA

EMENDA ADITIVA 841/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador,

em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º - As férias poderão ser concedidas em até 03 (três) períodos, sendo objeto de negociação entre empregado e o empregador. ”

§ 2º - Revogado.

JUSTIFICATIVA

Segundo o art. 134 da CLT, o período de férias somente pode ser fracionado “em casos excepcionais” e, ainda assim, apenas em dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a dez dias. Também é vedado o fracionamento das férias dos menores de dezoito e dos maiores de cinquenta anos de idade.

Todavia são inúmeros os motivos que justificam o fracionamento de férias em benefício tanto dos empregados quanto dos empregadores. Os empregados, por exemplo, poderão programar melhor o seu período de férias, fazendo com que coincidam com a época de baixa temporada ou as férias escolares dos filhos, enquanto os empregadores podem fazer uma melhor gestão de seus recursos humanos.

Observe-se que alguns sindicatos têm negociado o fracionamento das férias por instrumento coletivo, mas, mesmo nesses casos, algumas decisões proferidas pelos tribunais do trabalho estão declarando nulas essas cláusulas por contrariarem texto formal de lei, determinando, em consequência, o pagamento em dobro das férias.

Além disso, não se justifica, a nosso ver, um tratamento diferenciado aos menores de dezoito e aos maiores de cinquenta anos de idade nesse caso, pois a medida também lhes será favorável, pelo que se pede a revogação do §2º do art. 134.

Nesse contexto, por se tratar de tema de interesse de ambas as partes da relação de emprego e tendo em vista algumas decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas que exigem previsão legal, estamos propondo que as partes possam acordar o parcelamento das férias.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das sessões, de de 2017

Deputado LELO COIMBRA

EMENDA ADITIVA 842/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 614 -

...

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 4 (quatro) anos.

§ 4º As cláusulas convencionais não integrarão o contrato de trabalho e terão vigência pelo período que durar a Convenção ou o Acordo firmado.

JUSTIFICAÇÃO

O Tribunal Superior do Trabalho – TST tinha o entendimento de que a eficácia das cláusulas ajustadas em acordos e convenções coletivas estaria condicionada ao prazo de vigência do instrumento coletivo. Era o que disciplinava a redação da Súmula 277 daquele Tribunal que previa que “as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção coletiva ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho”.

Todavia o Tribunal modificou esse entendimento e, agora, a Súmula 277 encontra-se assim redigida:

“As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

O atual entendimento do Tribunal adotou o princípio conhecido como Teoria da Ultratividade, segundo o qual a norma coletiva tem a sua eficácia estendida mesmo após o término do seu prazo de vigência, vigorando até que nova norma venha a modificá-la.

Uma das principais vantagens que vemos na negociação coletiva é exatamente a possibilidade de se ajustar o contrato de trabalho às condições de momento da economia. A nosso ver, o posicionamento adotado pelo TST inviabiliza essa vantagem, uma vez que inibe a iniciativa dos empregadores na busca por melhores condições de trabalho, diante da perspectiva de que essas condições sejam incorporadas indefinidamente ao contrato de trabalho. Desse modo, o que poderia ser considerado um avanço para os empregados, pode se transformar em um instrumento que impedirá a celebração de novas normas mais favoráveis.

Embora reconheçamos que a iniciativa do TST possa visar ao estímulo ao uso da negociação coletiva, visto que a revogação de um acordo ou de uma convenção coletiva dependerá da celebração de um novo instrumento, acreditamos que tal iniciativa não possui suporte legal, uma vez que o § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT estabelece um prazo máximo de dois anos de vigência para as convenções e acordos coletivos, o que implica dizer que as normas teriam prazo de início e de fim específicos.

Nesse contexto, estamos propondo a inclusão de um novo parágrafo ao art. 614 da CLT para deixar previsto expressamente que as cláusulas oriundas de negociação coletiva não integrarão o contrato de trabalho permanentemente, salvo pelo período que durar a convenção ou o acordo coletivo. Além disso, estamos ampliando o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções de dois para quatro anos, permitindo-se que as cláusulas que sejam favoráveis aos empregados possam vigorar por mais tempo.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, de de 2017

Deputado LELO COIMBRA

EMENDA ADITIVA 843/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 71 -

....

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido integral ou em parte pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período suprimido correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração.

JUSTIFICATIVA

O § 4º do art. 71, de forma muito acertada, foi acrescido para estabelecer que o empregado terá direito a uma remuneração de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração, quando não for observada a exigência do intervalo obrigatório para repouso e alimentação.

O nosso objetivo é o de harmonizar o texto com a possibilidade de redução do tempo para alimentação e repouso, prevendo que a remuneração extra somente será feita em relação ao período suprimido correspondente.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das sessões, de de 2017

Deputado LELO COIMBRA

EMENDA ADITIVA 844/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 391-A.

Parágrafo único – para garantia da estabilidade prevista no caput do artigo a empregada gestante deverá informar o estado gravídico em até 30 (trinta) dias a contar da sua dispensa.

JUSTIFICAÇÃO

A intenção com o acréscimo do parágrafo único é o de conferir maior

razoabilidade ao caput do art. 391-A, definindo um prazo razoável para que a empregada gestante comunique o seu estado gravídico. Garante-se, dessa forma, o direito da gestante, mas sem prolongar a indefinição do empregador quanto à manutenção do vínculo de emprego com a empregada.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres nossos Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, de de 2017

Deputado LELO COIMBRA

EMENDA ADITIVA 845/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Artigo 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida previamente à Comissão de Conciliação Prévia, antes do ajuizamento de eventual ação trabalhista se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

JUSTIFICAÇÃO

A dinâmica da atividade econômica atual tem levado as empresas a estabelecerem novas relações de trabalho, principalmente em decorrência dos avanços tecnológicos e da globalização. Assim, muitos dispositivos estabelecidos na CLT, nos dias de hoje, em vez de proteger o trabalhador, têm contribuído para eliminar postos de trabalho.

Propõe-se a submissão anterior das demandas trabalhistas à Comissão de Conciliação Prévia, nos termos da lei. É imperiosa a obrigação de as demandas trabalhistas se submeterem aos controles extrajudiciais de composição entre as partes antes de serem levadas ao poder Judiciário.

É indiscutível o fato de que as demandas perante a Justiça do trabalho vêm

aumentando excessivamente. As varas trabalhistas encontram-se sobrecarregadas de processos e o número de juízes do trabalho e servidores não tem aumentado na mesma proporção. Isso ocasiona a demora da solução jurisdicional dos conflitos individuais trabalhistas que poderiam ser resolvidos de forma bastante célere.

As Comissões são órgãos simples que não necessitam de grande infraestrutura e podem solucionar os litígios individuais trabalhistas no ambiente mais próximo possível daquele em que ocorreu a prestação de serviços.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, de de 2017

Deputado LELO COIMBRA

EMENDA ADITIVA 846/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 477 -

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, poderá ser submetido à homologação com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, levado à homologação na forma do parágrafo 1º, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor sendo válida a quitação total e irrevogável das verbas rescisórias.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 468 exige o mútuo consentimento para a alteração contratual, mas devemos partir do pressuposto de que o conceito de hipossuficiência não é mais, nos dias de hoje, absoluto, o que nos leva a propor a exclusão da parte do artigo relativa aos

prejuízos ao empregado.

Verificamos que, muitas vezes, o empregado deseja alterar cláusulas do seu contrato individual de trabalho para atender a um interesse seu, como, por exemplo, reduzir a sua jornada para poder frequentar a faculdade.

Ademais, sempre será permitido ao empregado socorrer-se de sua entidade sindical representativa em momentos como esse, buscando opinião sobre se a mudança pretendida lhe traz algum risco subjacente.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, de de 2017

Deputado LELO COIMBRA

EMENDA ADITIVA 847/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

“Art. 61 -

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo.

JUSTIFICATIVA

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos emendando o presente projeto.

Quanto ao §1º do art. 61, tal dispositivo configura mera burocracia que pode ser

suprimida sem maiores consequências, pois, se o excesso de jornada previsto neste artigo for injustificável, a Inspeção do Trabalho poderá autuar a empresa infratora ou o empregado poderá recorrer à Justiça do Trabalho independentemente de comunicação à autoridade competente.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, de de 2017

Deputado LELO COIMBRA

EMENDA ADITIVA 848/17

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

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

Art. 457

...

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, o vale refeição pago em dinheiro, assim como as diárias para viagem.

JUSTIFICAÇÃO

O pagamento do vale-refeição para os empregados é uma conquista adquirida ao longo dos anos, mas que poderia ser muito mais efetiva se não fosse o entendimento de que o seu fornecimento por força de contrato de trabalho lhe confere natureza salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos.

Tendo em vista os altos custos suportados pelas empresas quando do fornecimento espontâneo e voluntário do vale-refeição, algumas categorias incluíram esse benefício em seus acordos e contratos coletivos prevendo-o como parcela de natureza indenizatória, o que a eximiria de repercutir nas demais parcelas salariais. Objetivavam, com isso, incentivar a concessão do benefício pelos empregadores.

Ocorre que alguns tribunais trabalhistas têm manifestado o entendimento de que as cláusulas normativas admitindo a concessão do vale refeição não têm o condão de transmutar a natureza jurídica dessa parcela, visto que o caráter indenizatório estaria relacionado à filiação ao Programa de Alimentação do

Trabalhador – PAT.

Esse o motivo pelo qual estamos fazendo constar do § 2º do art. 457 que o vale-refeição pago em dinheiro não integra o salário, redundando na melhora nutricional da alimentação do trabalhador, mormente aqueles de baixa renda.

A modificação também pleiteia que as diárias deixem de integrar o salário, independentemente de excederem ou não cinquenta por cento do salário do empregado. Ainda que a intenção do legislador fosse a de evitar a fraude, o fato é que muitas despesas de viagens ultrapassam, em muito, a metade do salário do empregado, onerando os encargos trabalhistas suportados pelo empregador.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta Emenda.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

EMENDA MODIFICATIVA Nº 849 / 2017

Altera o artigo 611-A, inciso II, do PL nº 6.786 / 2016, para acrescentar a expressão “jornada normal de trabalho”, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 611-A

II – pacto quanto ao cumprimento da jornada de trabalho normal, limitada a duzentas e vinte horas mensais.”

JUSTIFICAÇÃO

A inclusão da expressão “jornada normal de trabalho” na redação do dispositivo faz-se necessária para evitar interpretações no futuro de que

a permissão contida na norma abrange as horas extraordinárias dentro do limite mensal estabelecido.

É fundamental que a lei seja clara e não comporte interpretações que comprometam a segurança jurídica às partes sobre o resultado da negociação.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Deputado CÉLIO SILVEIRA

EMENDA MODIFICATIVA AO PROJETO DE LEI n.6.787/2016 – 850/17

Acrescenta dispositivo ao projeto de lei nº 6787, 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 eleição de representantes dos trabalhadores e sobre trabalho temporário e dá outras providências.

Proposta: Alteração nos itens VI e X do artigo 611-A da CLT, e alteração da redação do artigo 59, parágrafo segundo da CLT, para estabelecer que:

Art. 611- A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de Lei quando dispuser sobre condições de trabalho e especialmente sobre: (NOVA REDAÇÃO)

VI- **prazo de vigência** e ultratividade da norma prevista em instrumento coletivo de trabalho, **por meio de registro expresso**; (NOVA REDAÇÃO)

X- Banco de Horas. (Exclusão parcial)

Art. 59.....

Parágrafo primeiro:

Parágrafo Segundo: poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, sem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias" (NOVA REDAÇÃO).

JUSTIFICAÇÃO

A livre negociação é elemento essencial do projeto. As partes negociadoras precisam ter a segurança de que o que foi ajustado estará preservado e será válido pelo tempo que ajustado. Este tópico segue recente entendimento do Ministro Gilmar Mendes do STF.

Hoje é prática entre empresas de vários segmentos econômicos, estabelecer acordos de banco de horas. O projeto acrescenta no seu item “X”, texto que leva ao risco da insegurança jurídica, dado o sentido subjetivo e desnecessário.

O instituto do banco de horas já é regulado de forma geral no artigo 59, parágrafo segundo.

Portanto, melhor para a prática da negociação é que o item no projeto seja simplificando com a exclusão da parte do texto vai além das palavras Banco de Horas.

Quanto a alteração do artigo 59, parágrafo segundo da CLT, dentro o espírito da livre negociação, não fica de conformidade com a pretensão do incentivo proposto para o projeto, que os limites de ajuste do banco de Horas não possam ser adequados e usados no tempo suficiente para enfrentar às crises econômicas. Por conta disso e em complementação ao proposto inicialmente é que esta emenda apresenta a atualização necessária ao artigo da CLT supra citado, excluindo a limitação temporal de um ano.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS

FIM DO DOCUMENTO