



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

# PROJETO DE LEI N.º 8.112-A, DE 2017 (Do Sr. Marco Maia)

Acrescenta dispositivo a Lei de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, modificada pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 a fim restabelecer direitos retirados; tendo parecer da Comissão de Desenvolvimento Econômico, pela rejeição deste e dos de nºs 8181/17, 8890/17, 253/19, 2699/19, 10731/18, 4016/19 e 1718/20, apensados (relator: DEP. JULIO LOPES).

### **DESPACHO:**

DECISÃO DA PRESIDÊNCIA DE 22/03/2023, CONFORME O SEGUINTE TEOR: "TENDO EM VISTA A EDIÇÃO DA RESOLUÇÃO DA CÂMARA DOS DEPUTADOS N. 1/2023 [...], CRIANDO A COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E A COMISSÃO DE INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS, REVEJO O DESPACHO DE DISTRIBUIÇÃO APOSTO..."..."PARA O FIM DE DETERMINAR SUA REDISTRIBUIÇÃO À COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, EM SUBSTITUIÇÃO À COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS, EXTINTA PELA MESMA RESOLUÇÃO."

### **APRECIAÇÃO:**

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

## S U M Á R I O

I - Projeto inicial

II - Projetos apensados: 8181/17, 8890/17, 10731/18, 253/19, 2699/19, 4016/19 e 1718/20

III - Na Comissão de Desenvolvimento Econômico:

- Parecer do relator
- Parecer da Comissão

## **PROJETO DE LEI N° , DE 2017**

**(Do Sr. MARCO MAIA)**

Acrescenta dispositivo a Lei de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, modificada pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 a fim restabelecer direitos retirados.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, modificada pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 58. A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade não excederá de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, desde que não seja fixado expressamente outro limite inferior por lei específica e por acordo ou convenção coletiva.

.....  
§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, será computado na jornada de trabalho, quando:

- I - tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público;
- II - ocorrer 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, o tempo médio despendido pelo empregado em caso de transporte fornecido pelo empregador pelo exercício das atividades em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, bem como a forma e a natureza da remuneração.

"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, na impossibilidade, perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º (...)

§ 3º Os sindicatos profissionais de categorias distintas poderão formar parceria para prestar a assistência prevista no § 1º, aos trabalhadores das suas categorias.

§7º O ato da assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador.

Art. 486-A. Não se dará término à relação de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Parágrafo único. Considera-se despedida sem justa causa todas as hipóteses não previstas como justa causa por força do art. 482.

Art. 486-B. Considera-se despedida arbitrária aquela relacionada com necessidades do empregador em razão de dificuldades econômicas ou financeiras ou de reestruturação produtiva, sem a devida demonstração das dificuldades, bem como os seus limites, devem estar previstos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 486-C. O empregado demitido de forma arbitrária ou sem justa causa tem direito a indenização compensatória de, no mínimo, quarenta por cento sobre todos os depósitos realizados na conta vinculada do empregado durante a vigência do respectivo contrato de trabalho, com acréscimo de dois por cento por ano de efetivo trabalho, sem dedução de saques havidos, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, sem prejuízos de outros direitos assegurados ao trabalhador.

Parágrafo único. A indenização de que trata este artigo não se aplica aos contratos por prazo determinado.

Art. 486-D. A despedida que não se fundar em justo motivo objetivo ou subjetivo pode ter sua nulidade declarada judicialmente com a consequente reintegração, facultando-se inclusive a tutela antecipada específica.

Parágrafo único. O ônus da prova em eventual controvérsia administrativa ou judicial sobre a despedida incumbe ao empregador.

Art. 486-E. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, dentre outras hipóteses:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, bem como de seu suplente, desde o registro de suas candidaturas até um ano após o final de seus mandatos

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto

c) do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção, de representação ou de conselheiro fiscal e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, no quantitativo estabelecido no art. 522º, combinado com art. 8º, inciso da Constituição Federal, ou, se mais benéfico, conforme dispuser convenção ou acordo coletivo de trabalho;

d) do empregado reabilitado ou portador de deficiência, nos termos da legislação previdenciária

e) de empregado membro de Comissão de Conciliação Prévia, titular ou suplente, no período compreendido entre o registro da candidatura até um ano após o final do mandato

f) do empregado acidentado nos termos da legislação previdenciária

g) do empregado, titular ou suplente, integrante da representação dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS, até um ano após o término do mandato;

h) do empregado, titular ou suplente, da representação dos trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social, até um ano após o término do mandato

i) de empregado eleito diretor de cooperativa, nos termos de legislação especial;

j) de empregado contemplado com estabilidade provisória decorrente de convenção ou acordo coletivo de trabalho, no perodo estabelecido em negociação coletiva.

Art. 486-F. Ficam vedadas despedidas coletivas, salvo por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 486-G. O trabalhador admitido em lugar de outro despedido de forma arbitrária ou injusta tem direito mesma remuneração.

Art. 511-A. Considera-se conduta antissindical, sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, todo e qualquer ato do empregador ou 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 incluem 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. 51

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 o 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 admitível 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.

Art. 523-A É assegurada a eleição de representante sindical dos trabalhadores no local de trabalho, ressalvadas as condições preexistentes de comissão ou representação sindical no local de trabalho já instaladas e em funcionamento, observada a seguinte proporcionalidade e critérios:

I- um representante sindical por estabelecimento com no mínimo 50 (cinquenta) empregados, de acordo com o enquadramento a seguir, podendo esse quantitativo ser ampliado mediante instrumento coletivo de trabalho:

- a) estabelecimentos com até 50 (cinquenta) empregados: um representante;
- b) estabelecimentos com 51 (cinquenta e um) a 100 (cem) empregados: dois representantes;
- c) estabelecimentos com 101 (cento e um) a 200 (duzentos) empregados: quatro representantes;
- d) estabelecimentos acima de 201 (duzentos e um) empregados: cinco representantes.

II- a eleição deverá ser convocada, coordenada e realizada pelo sindicato da categoria profissional, por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, garantindo 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 respectivo sindicato representativo da categoria;

III- duração do mandato 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 sindical dos trabalhadores no local de trabalho atuará sob a coordenação da entidade sindical profissional.

2º O representante sindical dos trabalhadores no local de trabalho não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições.

3º Caso o sindicato da categoria profissional não realize o processo eleitoral para escolha do representante sindical em até noventa dias após a ciência da respectiva entidade sindical pelos trabalhadores interessados, a eleição do representante sindical dos trabalhadores ocorrerá por iniciativa dos empregados do estabelecimento da empresa, devendo a comissão eleitoral constituída pelos trabalhadores do estabelecimento depositar na unidade mais próxima da Superintendência Regional do Trabalho cópia da comunicação enviada ao sindical laboral

requerendo a realização da eleição e da ata de eleição e posse da representação sindical eleita pelos trabalhadores.

Art. 611-A A Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho deverão ser celebrados observada a boa fé contratual, a representatividade do sindicato, a razoabilidade e proporcionalidade das normas, vedada a supressão, renúncia ou redução de direitos legalmente estabelecidos, salvo o disposto no inciso VI do artigo 7º da Constituição Federal nas situações transitórias definidas em lei com as contrapartidas devidamente justificadas no instrumento coletivo.

§1º Aplica-se o princípio da adequação setorial produtiva que deverá ser harmonizado com os demais princípios protetivos do direito do trabalho, inclusive o disposto no caput, prestigiando a autonomia coletiva para a melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

§2º As cláusulas normativas das convenções ou acordos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho superveniente, dispondo sobre a obrigatoriedade de cláusula da ultratividade das normas

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

Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos, diversos da atividade econômica por esta desenvolvida.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, não podendo subcontratar outras empresas para realização de qualquer parcela dos serviços por ela prestados.

§ 2º Verificados os requisitos de configuração de vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços e a empresa contratante, será reconhecida a relação desde o início das atividades, com repercussão sobre os direitos trabalhistas e previdenciários.

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

.....  
III - capital social integralizado em valor igual ou superior a R\$250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

IV- objeto social único, compatível com o serviço contratado.

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, as mesmas condições:

.....  
Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos para a execução de atividades diversas daquelas por ela desenvolvidas.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

.....

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, independente do local onde o trabalho for realizado, se em suas dependências ou em local previamente convencionado em contrato.

§ 4º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, mesmo quando o trabalho for realizado em local distinto das dependências da contratante.

§ 5º A empresa contratante é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

§ 6º O disposto nesta lei não se aplica à administração pública direta, autárquica e fundacional.

.....

Art. 5º-C - Os contratos relativos a serviços continuados devem prever que os valores provisionados para o pagamento de obrigações de natureza trabalhista e previdenciária dos trabalhadores que tenham sua atividade integralmente voltada para a execução do serviço contratado sejam depositados pela contratante em conta vinculada aberta no nome da contratada e em face do contrato, que somente poderá ser movimentada por ordem da contratante.

Parágrafo único. Entendem-se por serviços continuados, para os fins deste artigo, aqueles cuja necessidade de contratação estenda-se por mais de um exercício financeiro e com continuidade.

.....

Art. 5º-D A contratante deve exigir mensalmente da contratada a comprovação do cumprimento das seguintes obrigações relacionadas aos empregados desta, que efetivamente participem da execução dos serviços terceirizados, durante o período e nos limites da execução dos serviços contratados:

- 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 de terceirização;
- VI — recolhimento de obrigações previdenciárias.

§ 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 e previdenciários e o depósito do FGTS.

§ 3º Os valores depositados na conta de que trata o art. 5º-C desta Lei poderão ser utilizados pela contratante para o pagamento direto das verbas de natureza trabalhista e previdenciária.

§ 4º O sindicato representante da categoria do trabalhador deve ser notificado pela contratante para acompanhar o pagamento das verbas referidas nos §§ 2º e 3º deste artigo.

§ 5º Os pagamentos previstos nos §§ 2º e 3º deste artigo não configuram vínculo empregatício entre a contratante e os empregados da contratada.

Art. 5º-E A representação sindical dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços observará o disposto nos artigos 8º da Constituição Federal e 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, garantindo-se os respectivos direitos de negociação coletiva e greve.

§1º É assegurada ao trabalhador da empresa prestadora de serviços, se mais benéfica, a percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços ou da respectiva categoria profissional diferenciada ou profissão liberal, nos termos do § 3º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 2º Contratante e contratadas ou os respectivos sindicatos patronais não poderão recusar-se à negociação coletiva suscitada conjuntamente pelos sindicatos de trabalhadores, quando houver mais de um, ou pelo sindicato dos trabalhadores da categoria preponderante da contratante, a fim de estabelecer condições de trabalho, salário e emprego aplicáveis aos empregados das contratadas envolvidos na execução do objeto do contrato de que trata esta lei.

Art. 3º Esta lei entra em vigor 120 (cento e vinte) dias após a data de sua publicação.

## JUSTIFICAÇÃO

O Congresso Nacional de uma forma absurda aprovou e o Presidente Temer sancionou sem vetos a mais cruel e nefasta de todas as leis criadas ao longo da existência do parlamento brasileiro. A Reforma Trabalhista retirou dos trabalhadores uma série de leis histórias, um conjunto de proteção que dava harmonia ao mundo do trabalho.

As alterações mexeram em pontos como férias, jornada de trabalho, remuneração e plano de carreira; além de ter de sobremaneira dar total e irrestrita força nos acordos superando as leis vigentes.

Dentre as inúmeras mudanças as férias poderão ser fracionadas em até três períodos, mediante negociação, contanto que um dos períodos seja de pelo menos 15 dias corridos.

A Jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais. Não são consideradas dentro da jornada de trabalho as atividades no âmbito da empresa como descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.

O descanso, o intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos. Além disso, se o empregador não conceder intervalo mínimo para almoço ou concedê-lo parcialmente, a indenização será de 50% do valor da hora normal de trabalho apenas sobre o tempo não concedido em vez de todo o tempo de intervalo devido.

O pagamento do piso ou salário mínimo não será obrigatório na remuneração por produção. Além disso, trabalhadores e empresas poderão negociar todas as formas de remuneração, que não precisam fazer parte do salário.

O plano de carreira poderá ser negociado entre patrões e trabalhadores sem necessidade de homologação nem registro em contrato, podendo ser mudado constantemente.

O tempo despendido até o local de trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.

A duração pode ser de até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras semanais, ou de 26 horas semanais ou menos, com até 6 horas extras, pagas com acréscimo de 50%. Um terço do período de férias pode ser pago em dinheiro.

Convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação. Assim, os sindicatos e as empresas podem negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei, mas não necessariamente num patamar melhor para os trabalhadores.

Em negociações sobre redução de salários ou de jornada, deverá haver cláusula prevendo a proteção dos empregados contra demissão durante o prazo de vigência do acordo. Esses acordos não precisarão prever contrapartidas para um item negociado.

Acordos individualizados de livre negociação para empregados com instrução de nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS (R\$ 5.531,31) prevalecerão sobre o coletivo. O que for negociado não precisará ser incorporado ao contrato de trabalho. Os sindicatos e as empresas poderão dispor livremente sobre os prazos de validade dos acordos e convenções coletivas, bem como sobre a manutenção ou não dos direitos ali previstos quando expirados os períodos de vigência. E, em caso de expiração da

Os trabalhadores poderão escolher 3 funcionários que os representarão em empresas com no mínimo 200 funcionários na negociação com os patrões. Os representantes não precisam ser sindicalizados. Os sindicatos continuarão atuando apenas nos acordos e nas convenções coletivas.

O contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.

A proposta impõe limitações ao valor a ser pleiteado pelo trabalhador, estabelecendo um teto para alguns pedidos de indenização. Ofensas graves cometidas por empregadores devem ser de no máximo 50 vezes o último salário contratual do ofendido.

A contribuição sindical será opcional, além de terem jogado toda a responsabilidade nos sindicatos, ainda retiram a contribuição sindical, enfraquecendo e acabando com a força dos trabalhadores.

Haverá uma quarentena de 18 meses que impede que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado. O texto prevê ainda que o terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.

É permitido o trabalho de mulheres grávidas em ambientes considerados insalubres, desde que a empresa apresente atestado médico que garanta que não há risco ao bebê nem à mãe. Mulheres demitidas têm até 30 dias para informar a empresa sobre a gravidez.

O banco de horas pode ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação se realize no mesmo mês.

A homologação da rescisão do contrato de trabalho pode ser feita na empresa, na presença dos advogados do empregador e do funcionário – que pode ter assistência do sindicato.

O trabalhador será obrigado a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e, caso perca a ação, arcar com as custas do processo. Para os chamados honorários de sucumbência, devidos aos advogados da parte vencedora, quem perder a causa terá de pagar entre 5% e 15% do valor da sentença.

O trabalhador que tiver acesso à Justiça gratuita também estará sujeito ao pagamento de honorários de perícias se tiver obtido créditos em outros processos capazes de suportar a despesa. Caso contrário, a União arcará com os custos. Da mesma forma, terá de pagar os honorários da parte vencedora em caso de perda da ação.

Além disso, o advogado terá que definir exatamente o que ele está pedindo, ou seja, o valor da causa na ação.

Haverá ainda punições para quem agir com má-fé, com multa de 1% a 10% da causa, além de indenização para a parte contrária. É considerada de má-fé a pessoa que alterar a verdade dos fatos, usar o processo para objetivo ilegal, gerar resistência injustificada ao andamento do processo, entre outros.

Caso o empregado assine a rescisão contratual, fica impedido de questioná-la posteriormente na Justiça trabalhista. Além disso, fica limitado a 8 anos o prazo para andamento das ações. Se até lá a ação não tiver sido julgada ou concluída, o processo será extinto. A multa para empregador que mantém empregado não registrado é de R\$ 3 mil por empregado, que cai para R\$ 800 para microempresas ou empresa de pequeno porte.

Por todas as motivações exposta nesta proposta se torna imperioso que está casa legislativa volte atrás, reconheça o erro e reestabeleça os direitos retirados do povo brasileiro. Em razão do elevado teor social da matéria pedimos aos nobres Pares o apoio necessário para sua aprovação.

Sala das Sessões, em 01 de agosto de 2017.

Deputado MARCO MAIA  
PT/RS

# **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. 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 cinqüenta 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.

## **DECRETO-LEI N° 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

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

DECRETA:

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

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

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

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

GETÚLIO VARGAS.

Alexandre Marcondes Filho.

## **CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

### **TÍTULO I INTRODUÇÃO**

Art. 1º Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho nela previstas.

Art. 2º Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, 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 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. ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

§ 3º ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. ([Vide art. 7º, XXXII da Constituição Federal de 1988](#))

Art. 4º 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.

Parágrafo único. Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar ... (VETADO) ... e por motivo de acidente do trabalho. ([Parágrafo único acrescido pela Lei nº 4.072, de 16/6/1962](#)) ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

- § 2º ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))
- I - ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))
- II - ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))
- III - ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))
- IV - ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))
- V - ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))
- VI - ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))
- VII - ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))
- VIII - ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

Art. 5º A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual sem distinção de sexo. ([Vide art. 7º, XXX da Constituição Federal de 1988](#))

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. ([\("Caput" do artigo com redação dada pela Lei nº 12.551, de 15/12/2011\)](#))

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. ([Parágrafo único acrescido pela Lei nº 12.551, de 15/12/2011](#))

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: ([\("Caput" do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 8.079, de 11/10/1945\)](#))

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais;

c) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições; ([Alínea com redação dada pelo Decreto-Lei nº 8.079, de 11/10/1945](#))

d) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos. ([Alínea com redação dada pelo Decreto-Lei nº 8.079, de 11/10/1945](#))

Parágrafo único. ([Revogado pelo Decreto-Lei nº 8.249, de 29/11/1945](#))

## TÍTULO II DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

## 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](#)) ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

§ 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](#)) ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não excede a vinte e cinco horas semanais. ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

§ 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](#))

§ 3º ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

§ 4º ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

§ 5º ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

§ 6º ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

§ 7º ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

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. ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

§ 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*) (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

§ 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*) (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

§ 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*) (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

§ 5º (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

§ 6º (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

Art. 59-A. (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

Art. 59-B. (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

---

## TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

---

### CAPÍTULO V DA RESCISÃO

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. (*“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970*) (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

§ 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. (*Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970*) (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

§ 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. (*Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970*)

§ 3º Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo

Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970) (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contato 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. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970) (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

I- (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

II- (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

§ 5º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970)

§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso-prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989) (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017) (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

§ 7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989) (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989)

§ 9º (VETADO na Lei nº 7.855, de 24/10/1989)

§ 10º (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

Art. 477-A. (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

Art. 477-B. (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

Art. 478. A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.

§ 1º O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida.

§ 2º Se o salário for pago por dia, o cálculo da indenização terá por base 25 (vinte e cinco) dias. (Vide art. 7º, XIII da Constituição Federal de 1988 e Lei nº 605, de 5/1/1949)

§ 3º Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de 200 (duzentas) horas por mês. (Vide art. 7º, XIII da Constituição Federal de 1988 e Lei nº 605, de 5/1/1949)

§ 4º Para os empregados que trabalhem à comissão ou que tenham direito a percentagens, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos 12 (doze) meses de serviço. (Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

§ 5º Para os empregados que trabalhem por tarefa ou serviço feito, a indenização será calculada na base média do tempo costumeiramente gasto pelo interessado para realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante 30 (trinta) dias.

Art. 479. Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Parágrafo único. Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 480. Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições. ([Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 20/3/1944](#))

§ 2º ([Revogado pela Lei nº 6.533, de 24/5/1978](#))

Art. 481. Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula asseguratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

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 habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. ([Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966](#))

m) ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 4.825, de 5/11/1965](#))

Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Art. 484- A. ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

Art. 485. Quando cessar a atividade da empresa, por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, à indenização a que se referem os artigos 477 e 497.

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, que ficará a cargo do governo responsável. ([“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951](#))

§ 1º Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria. ([Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 6.110, de 16/12/1943](#))

§ 2º Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação. ([Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 6.110, de 16/12/1943 e com nova redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951](#))

§ 3º Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual

correrá o feito nos termos previstos no processo comum. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951](#))

**CAPÍTULO VI**  
**DO AVISO PRÉVIO**  
*(Vide Lei nº 12.506, de 11/10/2011)*

Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato, deverá avisar a outra da sua resolução, com a antecedência mínima de:

I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; ([Inciso com redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951](#)) ([Vide art. 7º, XXI da Constituição Federal de 1988](#))

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de doze meses de serviço na empresa. ([Inciso com redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951](#))

§ 1º A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida, sempre, a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º A falta de aviso prévio por parte do empregado, dá ao empregador direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos doze meses de serviço.

§ 4º É devido o aviso prévio na despedida indireta. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.108, de 5/7/1983](#))

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.218, de 11/4/2001](#))

§ 6º O reajuste salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.218, de 11/4/2001](#))

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

**CAPÍTULO I**  
**DA INSTITUIÇÃO SINDICAL**

**Seção I**  
**Da Associação em Sindicato**

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

Art. 512. Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 558 poderão ser reconhecidas como Sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta Lei.

---

### 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 Sindiciais, 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 Sindiciais 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 assembleia 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](#))

Art. 525. É vedada a pessoas físicas ou jurídicas, estranhas ao Sindicato, qualquer interferência na sua administração ou nos seus serviços. ([“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 9.502, de 23/7/1946](#))

Parágrafo único. Estão excluídos dessa proibição:

a) os Delegados do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio especialmente designados pelo Ministro ou por quem o represente;

b) os que, como empregados, exerçam cargos no Sindicato mediante autorização da Assembléia Geral.

---

## 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. 611-A. (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

Art. 611-B. (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

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*)

.....

.....

## **LEI N° 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. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente. (*Artigo com redação dada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017*)

Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos. (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. ([Artigo acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017](#))

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

- I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);
- II - registro na Junta Comercial;
- III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:
  - a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);
  - b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);
  - c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);
  - d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e
  - e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais). ([Artigo acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017](#))

Art. 4º-C. ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

Art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei. ([Artigo com redação dada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017](#))

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos. ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. ([Artigo acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017](#))

Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterá:

- I - qualificação das partes;
- II - especificação do serviço a ser prestado;

III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;  
 IV - valor. ([Artigo acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017](#))

Art. 5º-C. ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

Art. 5º-D. ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

Art. 6º São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho: ([“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017](#))

- a) ([Revogada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017](#))
- b) ([Revogada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017](#))
- c) ([Revogada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017](#))
- d) ([Revogada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017](#))
- e) ([Revogada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017](#))
- f) ([Revogada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017](#))

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda; ([Inciso acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017](#))

II - prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede; ([Inciso acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017](#))

III - prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais). ([Inciso acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017](#))

Parágrafo único. ([Revogado pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017](#))

---



---

## **LEI Nº 8.212, DE 24 DE JULHO DE 1991**

Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.

### **O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

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

### **LEI ORGÂNICA DA SEGURIDADE SOCIAL**

---

### **TÍTULO VI DO FINANCIAMENTO DA SEGURIDADE SOCIAL**

#### **INTRODUÇÃO**

---

### **CAPÍTULO X DA ARRECADAÇÃO E RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES**

Art. 30. A arrecadação e o recolhimento das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social obedecem às seguintes normas: ([“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 8.620, de 5/1/1993](#))

I - a empresa é obrigada a:

a) arrecadar as contribuições dos segurados empregados e trabalhadores avulsos a seu serviço, descontando-as da respectiva remuneração;

b) recolher os valores arrecadados na forma da alínea a deste inciso, a contribuição a que se refere o inciso IV do art. 22 desta Lei, assim como as contribuições a seu cargo incidentes sobre as remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados, trabalhadores avulsos e contribuintes individuais a seu serviço até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da competência; ([Alínea com redação dada pela Lei nº 11.933, de 28/4/2009, produzindo efeitos a partir de 1/10/2008](#))

c) recolher as contribuições de que tratam os incisos I e II do art. 23, na forma e prazos definidos pela legislação tributária federal vigente;

II - os segurados contribuinte individual e facultativo estão obrigados a recolher sua contribuição por iniciativa própria, até o dia quinze do mês seguinte ao da competência; ([Inciso com redação dada pela Lei nº 9.876, de 26/11/1999](#))

III - a empresa adquirente, consumidora ou consignatária ou a cooperativa são obrigadas a recolher a contribuição de que trata o art. 25 até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da operação de venda ou consignação da produção, independentemente de essas operações terem sido realizadas diretamente com o produtor ou com intermediário pessoa física, na forma estabelecida em regulamento; ([Inciso com redação dada pela Lei nº 11.933, de 28/4/2009, produzindo efeitos a partir de 1/10/2008](#))

IV - a empresa adquirente, consumidora ou consignatária ou a cooperativa ficam sub-rogadas nas obrigações da pessoa física de que trata a alínea a do inciso V do art. 12 e do segurado especial pelo cumprimento das obrigações do art. 25 desta Lei, independentemente de as operações de venda ou consignação terem sido realizadas diretamente com o produtor ou com intermediário pessoa física, exceto no caso do inciso X deste artigo, na forma estabelecida em regulamento; ([Inciso com redação dada pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997](#))

V - o empregador doméstico é obrigado a arrecadar e a recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço, assim como a parcela a seu cargo, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência; ([Inciso com redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 1/6/2015](#))

VI - o proprietário, o incorporador definido na Lei nº 4.591, de 16 de dezembro de 1964, o dono da obra ou condômino da unidade imobiliária, qualquer que seja a forma de contratação da construção, reforma ou acréscimo, são solidários com o construtor, e estes com a subempreiteira, pelo cumprimento das obrigações para com a Seguridade Social, ressalvado o seu direito regressivo contra o executor ou contratante da obra e admitida a retenção de importância a este devida para garantia do cumprimento dessas obrigações, não se aplicando, em qualquer hipótese, o benefício de ordem; ([Inciso com redação dada pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997](#))

VII - exclui-se da responsabilidade solidária perante a Seguridade Social o adquirente de prédio ou unidade imobiliária que realizar a operação com empresa de comercialização ou incorporador de imóveis, ficando estes solidariamente responsáveis com o construtor;

VIII - nenhuma contribuição à Seguridade Social é devida se a construção residencial unifamiliar, destinada ao uso próprio, de tipo econômico, for executada sem mão-de-obra assalariada, observadas as exigências do regulamento;

IX - as empresas que integram grupo econômico de qualquer natureza respondem entre si, solidariamente, pelas obrigações decorrentes desta Lei;

X - a pessoa física de que trata a alínea *a* do inciso V do art. 12 e o segurado especial são obrigados a recolher a contribuição de que trata o art. 25 desta Lei no prazo estabelecido no inciso III deste artigo, caso comercializem a sua produção: (*Inciso com redação dada pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997*)

- a) no exterior; (*Alínea acrescida pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997*)
- b) diretamente, no varejo, ao consumidor pessoa física; (*Alínea acrescida pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997*)
- c) à pessoa física de que trata a alínea *a* do inciso V do art. 12; (*Alínea acrescida pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997*)
- d) ao segurado especial; (*Alínea acrescida pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997*)

XI - aplica-se o disposto nos incisos III e IV deste artigo à pessoa física não produtor rural que adquire produção para venda no varejo a consumidor pessoa física. (*Inciso acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997*)

XII - sem prejuízo do disposto no inciso X do *caput* deste artigo, o produtor rural pessoa física e o segurado especial são obrigados a recolher, diretamente, a contribuição incidente sobre a receita bruta proveniente:

- a) da comercialização de artigos de artesanato elaborados com matéria-prima produzida pelo respectivo grupo familiar;
- b) de comercialização de artesanato ou do exercício de atividade artística, observado o disposto nos incisos VII e VIII do § 10 do art. 12 desta Lei; e
- c) de serviços prestados, de equipamentos utilizados e de produtos comercializados no imóvel rural, desde que em atividades turística e de entretenimento desenvolvidas no próprio imóvel, inclusive hospedagem, alimentação, recepção, recreação e atividades pedagógicas, bem como taxa de visitação e serviços especiais; (*Inciso acrescido pela Lei nº 11.718, de 20/6/2008*)

XIII - o segurado especial é obrigado a arrecadar a contribuição de trabalhadores a seu serviço e a recolhê-la no prazo referido na alínea *b* do inciso I do *caput* deste artigo. (*Inciso acrescido pela Lei nº 11.718, de 20/6/2008*)

§ 1º (*Revogado pela Lei nº 9.032, de 28/4/1995*)

§ 2º Se não houver expediente bancário nas datas indicadas: (*"Caput" do parágrafo com redação dada pela Lei nº 11.933, de 28/4/2009, produzindo efeitos a partir de 1/10/2008*)

I - no inciso II do *caput*, o recolhimento deverá ser efetuado até o dia útil imediatamente posterior; e (*Inciso acrescido pela Medida Provisória nº 447, de 14/11/2008, convertida na Lei nº 11.933, de 28/4/2009, com redação dada pela Lei nº 13.202, de 8/12/2015*)

II - na alínea *b* do inciso I e nos incisos III, V, X e XIII do *caput*, até o dia útil imediatamente anterior. (*Inciso acrescido pela Medida Provisória nº 447, de 14/11/2008, convertida na Lei nº 11.933, de 28/4/2009, com redação dada pela Lei nº 13.202, de 8/12/2015*)

§ 3º Aplica-se à entidade sindical e à empresa de origem o disposto nas alíneas *a* e *b* do inciso I, relativamente à remuneração do segurado referido no § 5º do art. 12. (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997*)

§ 4º Na hipótese de o contribuinte individual prestar serviço a uma ou mais empresas, poderá deduzir, da sua contribuição mensal, quarenta e cinco por cento da contribuição da empresa, efetivamente recolhida ou declarada, incidente sobre a remuneração que esta lhe tenha pago ou creditado, limitada a dedução a nove por cento do respectivo salário-de-contribuição. (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.876, de 26/11/1999*)

§ 5º Aplica-se o disposto no § 4º ao cooperado que prestar serviço a empresa por intermédio de cooperativa de trabalho. (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.876, de 26/11/1999*)

§ 6º (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 11.324, de 19/7/2006, e revogado pela Lei nº 13.202, de 8/12/2015*)

§ 7º A empresa ou cooperativa adquirente, consumidora ou consignatária da produção fica obrigada a fornecer ao segurado especial cópia do documento fiscal de entrada

da mercadoria, para fins de comprovação da operação e da respectiva contribuição previdenciária. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 11.718, de 20/6/2008)

§ 8º Quando o grupo familiar a que o segurado especial estiver vinculado não tiver obtido, no ano, por qualquer motivo, receita proveniente de comercialização de produção deverá comunicar a ocorrência à Previdência Social, na forma do regulamento. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 11.718, de 20/6/2008)

§ 9º Quando o segurado especial tiver comercializado sua produção do ano anterior exclusivamente com empresa adquirente, consignatária ou cooperativa, tal fato deverá ser comunicado à Previdência Social pelo respectivo grupo familiar. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 11.718, de 20/6/2008)

Art. 31. A empresa contratante de serviços executados mediante cessão de mão de obra, inclusive em regime de trabalho temporário, deverá reter 11% (onze por cento) do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços e recolher, em nome da empresa cedente da mão de obra, a importância retida até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da emissão da respectiva nota fiscal ou fatura, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia, observado o disposto no § 5º do art. 33 desta Lei. ("Caput" do artigo com redação dada pela Lei nº 11.933, de 28/4/2009, produzindo efeitos a partir de 1/10/2008)

§ 1º O valor retido de que trata o *caput* deste artigo, que deverá ser destacado na nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, poderá ser compensado por qualquer estabelecimento da empresa cedente da mão de obra, por ocasião do recolhimento das contribuições destinadas à Seguridade Social devidas sobre a folha de pagamento dos seus segurados. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 11.941, de 27/5/2009)

§ 2º Na impossibilidade de haver compensação integral na forma do parágrafo anterior, o saldo remanescente será objeto de restituição. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 9.711, de 20/11/1998)

§ 3º Para os fins desta Lei, entende-se como cessão de mão-de-obra a colocação à disposição do contratante, em suas dependências ou nas de terceiros, de segurados que realizem serviços contínuos, relacionados ou não com a atividade-fim da empresa, quaisquer que sejam a natureza e a forma de contratação. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.032, de 28/4/1995 e com nova redação dada pela Lei nº 9.711, de 20/11/1998)

§ 4º Enquadram-se na situação prevista no parágrafo anterior, além de outros estabelecidos em regulamento, os seguintes serviços:

I - limpeza, conservação e zeladoria;

II - vigilância e segurança;

III - empreitada de mão-de-obra;

IV - contratação de trabalho temporário na forma da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.032, de 28/4/1995 e com nova redação dada pela Lei nº 9.711, de 20/11/1998)

§ 5º O cedente da mão-de-obra deverá elaborar folhas de pagamento distintas para cada contratante. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.711, de 20/11/1998)

§ 6º Em se tratando de retenção e recolhimento realizados na forma do *caput* deste artigo, em nome de consórcio, de que tratam os arts. 278 e 279 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, aplica-se o disposto em todo este artigo, observada a participação de cada uma das empresas consorciadas, na forma do respectivo ato constitutivo. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 449, de 3/12/2008, convertida na Lei nº 11.941, de 27/5/2009)

Art. 32. A empresa é também obrigada a:

I - preparar folhas-de-pagamento das remunerações pagas ou creditadas a todos os segurados a seu serviço, de acordo com os padrões e normas estabelecidos pelo órgão competente da Seguridade Social;

II - lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos;

III - prestar à Secretaria da Receita Federal do Brasil todas as informações cadastrais, financeiras e contábeis de seu interesse, na forma por ela estabelecida, bem como os esclarecimentos necessários à fiscalização; ([Inciso com redação dada pela Lei nº 11.941, de 27/5/2009](#))

IV - declarar à Secretaria da Receita Federal do Brasil e ao Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, na forma, prazo e condições estabelecidos por esses órgãos, dados relacionados a fatos geradores, base de cálculo e valores devidos da contribuição previdenciária e outras informações de interesse do INSS ou do Conselho Curador do FGTS; ([Inciso acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e com nova redação dada pela Lei nº 11.941, de 27/5/2009](#))

V - ([VETADO na Lei nº 10.403, de 8/1/2002](#))

VI - comunicar, mensalmente, aos empregados, por intermédio de documento a ser definido em regulamento, os valores recolhidos sobre o total de sua remuneração ao INSS. ([Inciso acrescido pela Lei nº 12.692, de 24/7/2012](#))

§ 1º ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e revogado pela Medida Provisória nº 449, de 3/12/2008, convertida na Lei nº 11.941, de 27/5/2009](#))

§ 2º A declaração de que trata o inciso IV do *caput* deste artigo constitui instrumento hábil e suficiente para a exigência do crédito tributário, e suas informações comporão a base de dados para fins de cálculo e concessão dos benefícios previdenciários. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e com nova redação dada pela Lei nº 11.941, de 27/5/2009](#))

§ 3º ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e revogado pela Medida Provisória nº 449, de 3/12/2008, convertida na Lei nº 11.941, de 27/5/2009](#))

§ 4º ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e revogado pela Medida Provisória nº 449, de 3/12/2008, convertida na Lei nº 11.941, de 27/5/2009](#))

§ 5º ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e revogado pela Medida Provisória nº 449, de 3/12/2008, convertida na Lei nº 11.941, de 27/5/2009](#))

§ 6º ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e revogado pela Medida Provisória nº 449, de 3/12/2008, convertida na Lei nº 11.941, de 27/5/2009](#))

§ 7º ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e revogado pela Medida Provisória nº 449, de 3/12/2008, convertida na Lei nº 11.941, de 27/5/2009](#))

§ 8º ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e revogado pela Medida Provisória nº 449, de 3/12/2008, convertida na Lei nº 11.941, de 27/5/2009](#))

§ 9º A empresa deverá apresentar o documento a que se refere o inciso IV do *caput* deste artigo ainda que não ocorram fatos geradores de contribuição previdenciária, aplicando-se, quando couber, a penalidade prevista no art. 32-A desta Lei. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e com nova redação dada pela Lei nº 11.941, de 27/5/2009](#))

§ 10. O descumprimento do disposto no inciso IV do *caput* deste artigo impede a expedição da certidão de prova de regularidade fiscal perante a Fazenda Nacional. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e com nova redação dada pela Lei nº 11.941, de 27/5/2009](#))

§ 11. Em relação aos créditos tributários, os documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações de que trata este artigo devem ficar arquivados na empresa até que ocorra a prescrição relativa aos créditos decorrentes das operações a que se refiram. ([Parágrafo único transformado em § 11 pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e com nova redação dada pela Lei nº 11.941, de 27/5/2009](#))

§ 12. ([VETADO na Lei nº 12.692, de 24/7/2012](#))

.....

## **LEI N° 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990**

Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências.

### **O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

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

Art. 1º O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, passa a reger-se por esta Lei.

Art. 2º O FGTS é constituído pelos saldos das contas vinculadas a que se refere esta Lei e outros recursos a ele incorporados, devendo ser aplicados com atualização monetária e juros, de modo a assegurar a cobertura de suas obrigações.

§ 1º Constituem recursos incorporados ao FGTS, nos termos do *caput* deste artigo:

- a) eventuais saldos apurados nos termos do art. 12, § 4º;
- b) dotações orçamentárias específicas;
- c) resultados das aplicações dos recursos do FGTS;
- d) multas, correção monetária e juros moratórios devidos;
- e) demais receitas patrimoniais e financeiras.

§ 2º As contas vinculadas em nome dos trabalhadores são absolutamente impenhoráveis.

.....

.....

## **PROJETO DE LEI N.º 8.181, DE 2017**

**(Do Sr. Jean Wyllys)**

Revoga a Lei 13.467, de 3 de julho de 2017.

**DESPACHO:**  
APENSE-SE À(AO) PL-8112/2017.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica revogada a Lei 13.467, de 3 de julho de 2017.

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

## **JUSTIFICAÇÃO**

A reforma anti-trabalhista aprovada pelo Congresso Nacional, por iniciativa do governo ilegítimo de Michel Temer, através da Lei 13.467, de 3 de julho de 2017, é o maior retrocesso dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras na história brasileira, desde a aprovação da CLT, em 1943. É, também, o maior ataque aos direitos do povo trabalhador — a maioria da população brasileira — e à justiça social, para benefício daqueles que concentram a riqueza e a renda, lá no andar de cima da nossa sociedade, extremamente injusta e desigual. E mais: é um primeiro passo que os setores concentrados do capital conseguiram dar num País cujo governo não foi eleito e não precisa, portanto, se preocupar com a opinião do povo, para usar como precedente para pressionar outros governos da região a fazer o mesmo.

Nas palavras da juíza do Trabalho Valdete Souto Severo, a reforma aprovada "corrompe completamente não apenas a CLT, mas também a diretriz constitucional acerca da proteção ao trabalho humano. Subverte a proteção edificada ao longo de dois séculos, não apenas em razão da luta e da organização dos trabalhadores, mas em face das necessidades do próprio capital". Explica a magistrada que "a história tem consistentemente demonstrado que sem direitos trabalhistas não há consumo, não há concorrência saudável e, por consequência, não há como sustentar um sistema capitalista de produção" e que a reforma aprovada pelo Congresso, mais do que uma reforma, é "uma tentativa de negar toda a raiz que justifica a existência mesma do Direito do Trabalho", de modo que "melhor seria propor uma lei com um único artigo: fica revogado o Direito do Trabalho no Brasil".

A ilegitimidade, injustiça e constitucionalidade da lei que pretendemos revogar com o projeto ora apresentado é gritante por vários motivos.

Em primeiro lugar, a famigerada "reforma trabalhista" carece de legitimidade do ponto de vista democrático, já que vai exatamente na contramão do

programa de governo que foi plebiscitado pelo povo nas eleições de 2014. Nem mesmo o candidato derrotado naquela eleição — muito menos a candidata vitoriosa — apresentou em seu programa uma proposta tão radicalmente anti-trabalhador. Uma democracia supõe não apenas a eleição direta do governo e dos legisladores pelo voto popular, mas também a aprovação popular, em eleições livres, de um programa de governo debatido publicamente durante a campanha, possibilitando ao povo a escolha da diretriz econômica que quer ver implementada. A “reforma trabalhista” aprovada pelo Congresso segue o caminho oposto daquele que o povo escolheu nas urnas e todas as pesquisas de opinião pública mostram claramente que ela é rejeitada pela imensa maioria da população.

De acordo com uma pesquisa da consultora IPSOS, realizada entre os dias 1º e 12 de abril e contou com 1.200 entrevistas presenciais em 72 cidades brasileiras, se seis em cada dez brasileiros (58%) reprovam as mudanças na legislação trabalhista aprovadas pelo Congresso. O índice de rejeição é ainda maior entre aqueles que têm maior nível de escolaridade. O levantamento aponta que 64% dos entrevistados com curso superior são contrários à medida. O portal IG resume os resultados: "Quando perguntados sobre quais são os pontos em questão no Projeto de Lei, 61% das pessoas apontaram a terceirização do trabalho; 54% afirmaram que o texto prevê alterações no FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço); 53% citaram mudanças no pagamento do 13º salário; e 49% falaram que o seguro desemprego terá transformações. O levantamento mostra que a maioria dos entrevistados avaliou de forma negativa a possibilidade de mudanças no FGTS (72%), no parcelamento das férias (72%), na terceirização (68%) e no seguro desemprego (64%). A IPSOS também questionou quem será, na visão dos entrevistados, o maior beneficiado com a aprovação da proposta. Para 66% deles, os políticos serão quem mais terão vantagens com uma eventual mudança na legislação trabalhista. Ao mesmo tempo, 71% entendem que as empregadas domésticas e os mais pobres serão os mais prejudicados."

Outra pesquisa, realizada por Datafolha, revelou que os brasileiros — incluindo uma parcela importante de empresários — acham que a reforma trabalhista e a terceirização privilegiam mais os empresários do que os trabalhadores. De acordo com o instituto, 64% dos entrevistados têm essa opinião sobre a reforma, e 63% dizem o mesmo sobre a terceirização. E uma terceira

pesquisa, realizada pela empresa Vox Populi, revelou que 89% dos entrevistados temem não conseguir sustentar a sua família com a aprovação da reforma trabalhista.

Entende-se, então, por que os principais candidatos, nas últimas eleições presidenciais, se mostravam contrários a qualquer reforma desse tipo: não queriam perder votos.

No programa de governo da chapa Dilma Rousseff - Michel Temer para as eleições de 2014, constava o seguinte: "A decisão de dar centralidade ao combate à pobreza e a miséria, e de fazer política econômica sem suprimir direitos, fez o Brasil andar na contramão dos países desenvolvidos vitimados pela crise financeira iniciada em 2008 e que usaram os mecanismos tradicionais de política neoliberal - desemprego e redução de salário e de direitos trabalhistas - para combatê-la". Várias reformas eram mencionadas (urbana, federativa, política, agrária, dos serviços públicos, etc.), mas não apenas não se mencionava qualquer tipo de reforma trabalhista, como também era rejeitada expressamente qualquer política de redução de direitos dos trabalhadores e as trabalhadoras.

Foi o programa que Michel Temer, como candidato a vice-presidente, se comprometeu a apoiar e ajudar a implementar.

Por outro lado, no programa do candidato derrotado no segundo turno, Aécio Neves, também não havia nenhuma proposta que se assemelhasse à reforma trabalhista aprovada pelo Congresso Nacional. Muito pelo contrário, o programa tucano propunha, como primeira medida no capítulo sobre emprego: "Fomento à criação de empregos formais de qualidade, com a garantia de todos os direitos trabalhistas" (essa é a única vez que a palavra "trabalhista" aparece no texto). E mais, no ponto 3, o PSDB dizia que era necessária a "implementação de políticas visando à diminuição da rotatividade no emprego" e explicava que "uma das características que destaca o mercado de trabalho brasileiro do que ocorre nos países mais desenvolvidos é a elevada taxa de *turn over*. Atualmente, quase 44% da mão de obra formal ficam menos de um ano em um mesmo emprego, apenas 30% permanecem por dois anos ou mais, e modestos 23% ficam em uma mesma empresa por mais de quatro anos".

Ou seja, eles — que agora apoiam "as reformas" de Temer, defendiam exatamente o contrário do que essas reformas impõem. Eles denunciavam a instabilidade e a precariedade do emprego e agora querem aumentá-las.

Nenhuma das medidas incluídas na Lei 13.467/2017 estava prevista nos programas de Dilma ou Aécio, os dois candidatos que passaram ao segundo turno em 2014, e várias das medidas que a referida lei traz vão no caminho exatamente oposto ao que ambos os candidatos propuseram ao povo brasileiro em suas campanhas. De fato, mesmo que não seja o foco deste projeto, vale dizer também que o capítulo sobre Previdência do programa do PSDB também não incluía as propostas contidas na "Reforma da Previdência" impulsionada pela coligação do atual governo. Ao contrário, o PSDB dizia no programa que o enfrentamento do déficit da previdência "se dará pelo incremento sustentado da atividade econômica".

E no programa de Marina Silva, a candidata que ficou em terceiro lugar no primeiro turno? Textualmente: "O Brasil conta com uma legislação trabalhista construída ao longo de mais de 70 anos de história. Ela assegurou vários avanços. Essas conquistas históricas serão preservadas. Ainda persistem amplos setores expostos a relações de trabalho precárias ou na informalidade, que precisam ser objeto de programas específicos de proteção. Assegurar o bem-estar e a melhoria de vida dos trabalhadores é uma bandeira importante do socialismo democrático que inspira as propostas da coligação Unidos pelo Brasil. Daí o compromisso com a preservação dos direitos conquistados em anos de luta".

Se bem havia no programa desta candidata alguns parágrafos ambíguos sobre a legislação trabalhista, nenhum deles poderia ser invocado para justificar a reforma aprovada pelo Congresso ou alguma semelhante — e, de fato, a lei que aqui questionamos teve o voto contrário da bancada da REDE SUSTENTABILIDADE.

Nem precisamos falar do programa do nosso partido, o PSOL, que obviamente não poderia defender outra coisa que mais direitos e mais proteção para os trabalhadores e as trabalhadoras, como continuamos defendendo até hoje e

continuaremos sempre!

Em conclusão, uma campanha presidencial foi feita, todos os candidatos apresentaram programas escritos e os defenderam na televisão, em comícios e entrevistas, e tanto os vencedores quanto os derrotados defenderam uma política trabalhista que é exatamente a contrária à que a Lei 13.467/2017 estabelece. O debate foi realizado, o povo votou, um programa e uma candidata que o defendia saíram vitoriosos, e depois o Congresso, com o apoio de muitos dos que na campanha disseram concordar com esse programa, decidiram fazer exatamente o contrário. Isso ofende e deturpa brutalmente qualquer definição de democracia e faz com que a reforma trabalhista aprovada no Congresso Nacional seja ilegítima sob qualquer ponto de vista.

Afinal, é disso que falamos quando falamos em "golpe". Não se tratou, apenas, de uma mudança de governo, mas de uma mudança radical do rumo do País, contrária ao resultado das urnas. Um governo não eleito para impor uma política não aprovada pelo povo nas urnas, e até contrária ao programa vitorioso. Isso é inaceitável.

Por outro lado, a lei que aqui propomos revogar tem vícios que questionam sua legalidade e constitucionalidade e, nesse ponto, nos filiamos aos argumentos da Ordem dos Advogados do Brasil e do Ministério Público do Trabalho, que realizaram trabalhos primorosos ao analisar ponto a ponto cada uma das inconstitucionalidades formais e materiais contidas na Lei 13.467/2017.

Em várias de suas disposições, por fim, a Lei 13.467 prejudica gravemente os direitos da maioria do povo brasileiro, aquele que vive no andar de baixo, sobrevivendo com muito esforço e sem privilégios, esforçando-se cada dia para subsistir. E a "reforma trabalhista" ataca os direitos dos trabalhadores com argumentos que surpreendem pelo cinismo. De acordo com os defensores da reforma, ela daria mais "liberdade" e "autonomia" ao trabalhador para "negociar" com os patrões. Negociar? Que tipo de negociação seria essa? Aqueles e aquelas que precisam do emprego para subsistir e sustentar suas famílias vão "negociar" com os empresários que podem contratá-los ou procurar outros que aceitem suas condições, mesmo que sejam inaceitáveis?

Seria como dizer que um exército chega numa pequena cidade habitada por uma população desarmada e, apontando para os moradores com metralhadoras e fuzis, diz: "Negociemos. Eis nossa proposta: vocês nos dão suas casas e bens e vão embora ou nós os matamos. O que vocês acham? Vocês têm alguma proposta diferente?".

O direito trabalhista existe, justamente, para estabelecer direitos garantidos por lei, portanto inegociáveis, porque numa negociação, seriam abolidos pela correlação de forças entre quem dispõe do capital e dos meios de produção e quem dispõe apenas de sua força de trabalho e precisa de um salário para subsistir.

A juíza Souto Severo assim o explica: "O discurso destruidor que utiliza essa norma constitucional para desvirtuar o sistema, permitindo renúncia sistemática e coletiva a direitos fundamentais, nega, portanto, a própria função que as normas coletivas desempenham em um Estado de Direito. O limite à negociação coletiva é o conjunto de direitos fundamentais trabalhistas contidos na Constituição e explicitados pela CLT e por outras leis esparsas. As partes podem e devem negociar condições de trabalho, desde que observem o que comanda o *caput* do multicitado artigo 7º, ou seja, desde que 'visem à melhoria de sua condição social'. O combate à destruição proposta é um combate a ser travado, antes de tudo, no campo da moralidade, que o Direito invade especialmente após a segunda metade do século XX".

O procurador do Trabalho Renan Bernardi Kalil lembra em um artigo recente que o Comitê de Peritos da Comissão de Aplicação de Normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) analisou a aplicação da Convenção n. 98 – que é uma das convenções mais importantes da Organização – no Brasil e comentou a proposta de introduzir no ordenamento jurídico brasileiro a prevalência do negociado sobre o legislado para estabelecer condições abaixo das previstas em lei. Explica Kalil:

"Os comentários não deixam dúvidas sobre o que significa a valorização da negociação coletiva, no âmbito das Convenções n. 98 e 154 da OIT, e dos efeitos negativos da Reforma Trabalhista.

De acordo com 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', assim como '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'.

Como consequência do negociado sobre o legislado, coloca que 'do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução de medida para permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva possui o efeito de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade no longo prazo'.

Finalmente, o relatório aponta que medidas dessa natureza 'seriam contrárias ao objetivo de promover negociação coletiva livre e voluntária, nos termos da Convenção'.

Além de tudo o que explicamos até aqui, entre outros direitos feridos pela reforma, a advogada trabalhista Clarissa Viana aponta os seguintes:

1. A ampliação explícita da terceirização para as atividades-fim das empresas, aumentando a precarização do trabalho e prejudicando, portanto, os direitos de milhares de trabalhadores e trabalhadoras;

2. A permissão de contratação dos empregados pela via da pessoa jurídica (através da já conhecida "pejotização") e do microempreendedor individual (MEI), sem que isso configure uma relação empregatícia (e, portanto, sem a proteção nas normas celetistas);

3. A criação do contrato intermitente, também conhecido como contrato zero-hora, no qual o empregado é chamado para trabalhar de acordo com a necessidade da empresa e é remunerado tão somente pelas horas efetivamente trabalhadas, sem uma garantia de jornada diária e de salário mínimo mensal;

4. A introdução da figura da rescisão do contato por acordo, onde o trabalhador dispensado da empresa recebe metade da indenização do FGTS e do aviso prévio, pode sacar somente 80% dos depósitos feitos no seu FGTS durante o contrato e perde o direito de se habilitar no programa do seguro-desemprego;

5. A criação do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, que impede o trabalhador de posteriormente reclamar as verbas não pagas em uma ação trabalhista para o período abrangido pelo termo;

6. A flexibilização da jornada de trabalho através de acordo feito entre o empregador e o empregado (na instituição do banco de horas e na compensação 12x36), com a permissão de jornada de até 12 horas diárias e 48 horas semanais;

7. A possibilidade de fracionamento e redução do intervalo intrajornada por negociação coletiva e de sua supressão nas jornadas de 12x36;

8. A prevalência do negociado sobre o legislado, através da qual são consideradas válidas as normas coletivas que preveem menos direitos que a CLT ou a Constituição Federal (como já explicamos acima);

9. A permissão do trabalho de grávidas e lactantes em locais com grau de insalubridade médio ou mínimo;

10. A limitação das indenizações por dano moral, que passam a ser com base do salário da vítima.

São muitos direitos perdidos em nome da ânsia de lucro dos setores econômicos que estão por trás do governo golpista. E esses direitos são destruídos pela imposição de um programa que não foi votado por ninguém. Que, conforme explicado acima, não teve sequer na última campanha presidencial candidatos que tivessem a coragem de defender, porque todos sabiam que perderiam votos se assim o fizessem. É, portanto, uma lei ilegítima na sua origem antidemocrática, injusta em suas consequências, contrária às garantias constitucionais e vil por suas intenções.

Os defensores da reforma dizem que ela servirá para aumentar o emprego, porém, além dos custos sociais gigantescos, não há precedente de nenhum país que, com legislações semelhantes, tenha aumentado o emprego ou melhorado as condições de trabalho e/ou os salários dos trabalhadores. Muito pelo contrário!

A reforma trabalhista imposta pela Lei 13.467/2017 é um atentado contra o Brasil, um retrocesso histórico, um ataque ao povo brasileiro e uma deturpação perversa da forma democrática, popular e republicana de governo.

Ante o exposto, solicitamos o apoio dos nobres Pares para a aprovação da presente proposição.

Sala das Sessões, em 8 de agosto de 2017.

Deputado JEAN WYLLYS

<b>LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA</b>
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 cinqüenta 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 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;

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.

---

## LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

### **O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

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

**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. 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, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes." (NR)

"Art. 4º .....

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de

realizar a troca na empresa." (NR)

"Art. 8º .....

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, 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), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva." (NR)

"Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

- I - a empresa devedora;
- II - os sócios atuais; e
- III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato."

## **DECRETO LEGISLATIVO N° 49, DE 1952**

Aprova a Convenção nº 98, relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, adotada em 1949, em Genebra, na 3ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

Art. 1º É aprovada a Convenção nº 98, relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, adotada em 1949, na cidade de Genebra, por ocasião da 32.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

Art. 2º Revogam-se as disposições em contrário.

SENADO FEDERAL, em 27 de agosto de 1952.

JOÃO CAFÉ FILHO  
PRESIDENTE do SENADO FEDERAL.

## **CONVENÇÃO (98) RELATIVA À APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DE ORGANIZAÇÃO E DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

A Conferência Geral de Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e tendo-se reunido a oito de julho de 1949, em sua Trigésima Segunda Sessão. Após Ter decidido adotar diversas proposições relativas à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, questão que constitui o quarto ponto na ordem do dia sessão. Após Ter decidido que essas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional, Adota, a primeiro de julho de mil novecentos e quarenta e nove, a convenção seguinte, que será denominada Convenção relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949:

## ARTIGO 1º

1 - Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2 - Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

- a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou de deixar de fazer parte de um sindicato;
- b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora as horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

## ARTIGO 2º

1 - As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas em outras, quer diretamente, quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionante e administração.

2 - Serão particularmente identificadas a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por meios financeiros ou outros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

.....  
.....

## **DECRETO N° 7.944, DE 6 DE MARÇO DE 2013**

Promulga a Convenção nº 151 e a Recomendação nº 159 da Organização Internacional do Trabalho sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública, firmadas em 1978.

**A PRESIDENTA DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, caput, inciso IV, da Constituição, e

Considerando que o Congresso Nacional aprovou a Convenção nº 151 e a Recomendação nº 159 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública, por meio do Decreto Legislativo nº 206, de 7 de abril de 2010;

Considerando que o Governo brasileiro depositou o instrumento de ratificação referente à Convenção nº 151 e à Recomendação nº 159 junto ao Diretor-Geral da OIT, na qualidade de depositário do ato, em 15 de junho de 2010, tendo, na ocasião, apresentado declaração interpretativa das expressões "pessoas empregadas pelas autoridades públicas" e "organizações de trabalhadores" abrangidas pela Convenção; e

Considerando que a Convenção nº 151 e a Recomendação nº 159 entraram em vigor para a República Federativa do Brasil, no plano jurídico externo em 15 de junho de 2011, nos termos do item 3 do Artigo 11 da Convenção nº 151;

**DECRETA:**

Art. 1º Ficam promulgadas a Convenção nº 151 e a Recomendação nº 159 da Organização Internacional do Trabalho sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública, firmadas em 1978, anexas a este Decreto, com as seguintes declarações interpretativas:

I - a expressão "pessoas empregadas pelas autoridades públicas", constante do item 1 do Artigo 1 da Convenção nº 151, abrange tanto os empregados públicos, ingressos na Administração Pública mediante concurso público, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, quanto os servidores públicos no plano federal, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e os servidores públicos nos âmbitos estadual e municipal, regidos pela legislação específica de cada um desses entes federativos; e

II - consideram-se "organizações de trabalhadores" abrangidas pela Convenção apenas as organizações constituídas nos termos do art. 8º da Constituição.

Art. 2º São sujeitos à aprovação do Congresso Nacional atos que possam resultar em revisão das referidas Convenção e Recomendação e ajustes complementares que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional, nos termos do inciso I do caput do art. 49 da Constituição.

Art. 3º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 6 de março de 2013; 192º da Independência e 125º da República.

DILMA ROUSSEFF  
Antonio de Aguiar Patriota  
Carlos Daudt Brizola  
Miriam Belchior

**CONVENÇÃO Nº 151 SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, 1978**

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, reunida em 7 de junho de 1978, na sua 64ª sessão;

Considerando as disposições da Convenção Relativa à Liberdade Sindical e à Proteção do Direito de Sindicalização, 1948, da Convenção Relativa ao Direito de

Organização e Negociação Coletiva, 1949, e da Convenção e da Recomendação Relativas aos Representantes dos Trabalhadores, 1971;

Recordando que a Convenção Relativa ao Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949, não abrange determinadas categorias de trabalhadores da Administração Pública e que a Convenção e a Recomendação sobre os Representantes dos Trabalhadores, 1971, se aplicam aos representantes dos trabalhadores no ambiente de trabalho;

Considerando a notável expansão das atividades da Administração Pública em muitos países e a necessidade de relações de trabalho harmoniosas entre as autoridades públicas e as organizações de trabalhadores da Administração Pública;

Verificando a grande diversidade dos sistemas políticos, sociais e econômicos dos Estados Membros, assim como a das respectivas práticas (por exemplo, no que se refere às funções respectivas dos governos centrais e locais, às das autoridades federais, estaduais e provinciais, bem como às das empresas que são propriedade pública e dos diversos tipos de organismos públicos autônomos ou semi-autônomos, ou ainda no que diz respeito à natureza das relações de trabalho);

Considerando os problemas específicos levantados pela delimitação da esfera de aplicação de um instrumento internacional e pela adoção de definições para efeitos deste instrumento, em virtude das diferenças existentes em numerosos países entre o trabalho no setor público e no setor privado, assim como as dificuldades de interpretação que surgiram a respeito da aplicação aos funcionários públicos das pertinentes disposições da Convenção Relativa ao Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949, e as observações através das quais os órgãos de controle da OIT chamaram repetidas vezes a atenção para o fato de certos Governos aplicarem essas disposições de modo a excluir grandes grupos de trabalhadores da Administração Pública da esfera de aplicação daquela Convenção;

Após ter decidido adotar diversas propostas relativas à liberdade sindical e aos processos de fixação das condições de trabalho na Administração Pública, questão que constitui o quinto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional;

Adota, no dia 27 de junho de 1978, a seguinte Convenção, que será denominada Convenção sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública, 1978:

## **PARTE I - ÂMBITO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES**

### **Artigo 1**

1. A presente Convenção aplica-se a todas as pessoas empregadas pelas autoridades públicas, na medida em que não lhes sejam aplicáveis disposições mais favoráveis de outras convenções internacionais do trabalho.

2. A legislação nacional determinará o modo pelo qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão aos trabalhadores da Administração Pública de alto nível, cujas funções são normalmente consideradas de formulação de políticas ou de direção ou aos trabalhadores da Administração Pública cujas responsabilidades tenham um caráter altamente

confidencial.

3. A legislação nacional determinará o modo pelo qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia.

## Artigo 2

Para os efeitos da presente Convenção, a expressão "trabalhadores da Administração Pública" designa toda e qualquer pessoa a que se aplique esta Convenção, nos termos do seu Artigo 1

---



---

## **DECRETO N° 1.256, DE 29 DE SETEMBRO DE 1994**

Promulga a Convenção n. 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, inciso VIII, da Constituição, e

Considerando que a Convenção, nº 154, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, foi concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981;

Considerando que a Convenção ora promulgada foi oportunamente submetida à apreciação do Congresso Nacional, que a aprovou por meio do Decreto Legislativo número 22, de 12 de maio de 1992, publicado no Diário Oficial da União nº 90, de 13 de maio de 1992;

Considerando que a Convenção em tela entrou em vigor internacional em 11 de agosto de 1983;

Considerando que o Governo brasileiro depositou, em 10 de julho de 1992, a Carta de Ratificação desse instrumento multilateral, que passou a vigorar, para o Brasil, em 10 de julho de 1993, na forma do seu artigo 11;

### DECRETA:

Art. 1º. A Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981, apensa por cópia a este decreto, deverá ser cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Art. 2º. O presente decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, em 29 de setembro de 1994; 173º da Independência e 106º da República.

ITAMAR FRANCO

Roberto Pinto F. Mameri Abdennur

**ANEXO AO DECRETO QUE PROMULGA A CONVENÇÃO NÚMERO 154, DA  
ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, SOBRE O INCENTIVO À**

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA, ADOTADA EM GENEBRA, EM 19 DE JUNHO DE  
1981 /MRE.**

Convenção 154

**CONVENÇÃO SOBRE O INCENTIVO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

(Adotada em Genebra, em 19 de junho de 1981)

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida naquela cidade em 3 de junho de 1981 em sua Sexagésima-Sétima Reunião;

Reafirmando a passagem da Declaração da Filadélfia onde reconhece-se " a obrigação solene de a organização Internacional do trabalho de estimular, entre todas as nações do mundo, programas que permitam (...) alcançar o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva ", e levando em consideração que tal princípio é "plenamente aplicável a todos os povos";

Tendo em conta a importância capital das normas internacionais contidas na Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, de 1948; na Convenção sobre a liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, de 1948 na Convenção sobre o Diretório de Sindicalização e de Negociação Coletiva, de 1949; na Recomendação sobre os Tratados Coletivos, de 1951; na Recomendação sobre Conciliação e Arbitragem Voluntárias, de 1951; na Convenção e na Recomendação sobre as Relações de trabalho na administração do trabalho, de 1978;

Considerando que deveriam produzir-se maiores esforços para realizar os objetivos de tais normas e especialmente os princípios gerais enunciados no artigo 4 da Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, de 1949, e no parágrafo 1 da Recomendação sobre os Contratos Coletivos, de 1951;

Considerando, por conseguinte, que essas normas deveriam ser complementadas por medidas apropriadas baseadas nas ditas normas e destinadas a estimular a negociação coletiva e voluntária;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas ao incentivo à negociação coletiva, questão esta que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião, e

Depois de ter decidido que tais proposições devem se revestir da forma de uma convenção internacional, adotada, com a data de 19 de junho de 1981, a presente Convenção, que poderá ser citada como a Convenção sobre a Negociação Coletiva, de 1981:

**PARTE 1. CAMPO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES**

**Artigo 1**

A presente Convenção aplica-se a todos os ramos da atividade econômica.

A legislação ou a prática nacionais poderão determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às Forças Armadas e à Polícia.

No que se refere à administração Pública, a legislação ou a prática nacionais poderão fixar modalidades particulares de aplicação desta Convenção.

## Artigo 2

Para efeito da presente Convenção, a expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

fixar as condições de trabalho e emprego; ou

regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou

regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

# **PROJETO DE LEI N.º 8.890, DE 2017**

**(Do Sr. Rogério Silva)**

Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre os procedimentos de demissão coletiva.

**DESPACHO:**  
APENSE-SE À(AO) PL-8112/2017.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.453, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte Capítulo V-A:

### **"CAPÍTULO V-A DA DEMISSÃO COLETIVA**

Art. 486-A. É considerada demissão coletiva a rescisão contratual por iniciativa do empregador que, durante até sessenta dias, afete dez por cento do número médio de empregados na empresa ou estabelecimento.

§ 1º A média do número de empregados deve ser calculada com base no ano anterior às demissões.

§ 2º Os empregados contratados por prazo determinado não integram a média de empregados para efeito deste artigo.

§ 3º O disposto neste Capítulo não se aplica a microempresas, empresas de pequeno porte ou empresas com menos de vinte empregados.

§ 4º Convenção ou acordo coletivo de trabalho podem dispor de forma diversa do disposto neste Capítulo.

Art. 486-B. Convenção ou acordo coletivo de trabalho devem dispor sobre os fundamentos da demissão coletiva e critérios para a seleção dos empregados a serem demitidos.

§ 1º Na ausência de previsão em convenção ou acordo coletivo, a demissão coletiva deve estar fundamentada em motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais.

§ 2º Salvo disposição em convenção ou acordo coletivo, devem ser preservados os empregos dos trabalhadores com maior tempo de serviço e idade.

Art. 486-C. O empregador deve comunicar a demissão coletiva ao sindicato representante da categoria profissional com trinta dias de antecedência da comunicação da rescisão contratual aos empregados.

Art. 486-D. É proibida a admissão de novo empregado para vaga ou função decorrente de demissão coletiva, durante o período de um ano, exceto na hipótese de a vaga ter sido recusada pelo empregado demitido.

Art. 486-E. Em caso de descumprimento do presente Capítulo, é devida indenização equivalente a seis meses de remuneração a cada trabalhador demitido.”

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

## **JUSTIFICAÇÃO**

Em um período de incertezas, é fundamental garantir o emprego e a manutenção do sustento do trabalhador. Também é importante saber quais são as regras aplicáveis ao contrato de trabalho, em especial, para a sua rescisão.

Rescisões do contrato de trabalho são comuns, em especial, em um país conhecido pela rotatividade da sua mão de obra, no entanto, seus efeitos podem ser minimizados.

Se, por um lado, a demissão individual causa transtornos ao trabalhador e sua família; a demissão coletiva, por outro, afeta a sociedade.

Assim, é razoável que seja regulamentada essa modalidade de rescisão contratual, definindo-a e dispondo sobre as condições que a autorizam.

Saliente-se que a demissão coletiva, nos termos propostos, deve ser disciplinada em instrumento coletivo, valorizando-se, portanto, a negociação coletiva. Os próprios interlocutores sociais decidem a regulamentação do tema. Apenas na ausência dessa regulamentação, a lei deve ser aplicada.

As relações de trabalho somente se modernizarão com a negociação coletiva, que é fundamental na eventualidade de demissões coletivas.

Por esses motivos, contamos com o apoio dos ilustres Parlamentares a fim de aprovar a presente proposição legislativa.

Sala das Sessões, em 18 de outubro de 2017.

Deputado ROGÉRIO SILVA

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA**

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG  
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL  
Seção de Legislação Citada - SELEC

**DECRETO-LEI N° 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

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

DECRETA:

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

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

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

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

GETÚLIO VARGAS.  
Alexandre Marcondes Filho.

## CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

---

### TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

---

#### CAPÍTULO V DA RESCISÃO

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. (*“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970*) (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

§ 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. (*Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970*) (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

§ 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. (*Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970*)

§ 3º Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz. (*Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970*) (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contato 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. (*Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970*) (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

III- (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

IV- (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

§ 5º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. (*Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970*)

§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso-prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989](#)) ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#)) ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

§ 7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989](#)) ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989](#))

§ 9º ([VETADO na Lei nº 7.855, de 24/10/1989](#))

§ 10º ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

Art. 477-A. ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

Art. 477-B. ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

Art. 478. A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.

§ 1º O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida.

§ 2º Se o salário for pago por dia, o cálculo da indenização terá por base 25 (vinte e cinco) dias. ([Vide art. 7º, XIII da Constituição Federal de 1988](#) e [Lei nº 605, de 5/1/1949](#))

§ 3º Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de 200 (duzentas) horas por mês. ([Vide art. 7º, XIII da Constituição Federal de 1988](#) e [Lei nº 605, de 5/1/1949](#))

§ 4º Para os empregados que trabalhem à comissão ou que tenham direito a percentagens, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos 12 (doze) meses de serviço. ([Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

§ 5º Para os empregados que trabalhem por tarefa ou serviço feito, a indenização será calculada na base média do tempo costumeiramente gasto pelo interessado para realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante 30 (trinta) dias.

Art. 479. Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Parágrafo único. Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 480. Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições. (*Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 20/3/1944*)

§ 2º (*Revogado pela Lei nº 6.533, de 24/5/1978*)

Art. 481. Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

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 habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (*Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966*)

m) (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras *d* e *g*, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 4.825, de 5/11/1965*)

Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Art. 484- A. (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

Art. 485. Quando cessar a atividade da empresa, por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, à indenização a que se referem os artigos 477 e 497.

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, que ficará a cargo do governo responsável. (*"Caput" do artigo com redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951*)

§ 1º Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 6.110, de 16/12/1943*)

§ 2º Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 6.110, de 16/12/1943 e com nova redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951*)

§ 3º Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum. (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951*)

## CAPÍTULO VI DO AVISO PRÉVIO (*Vide Lei nº 12.506, de 11/10/2011*)

Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato, deverá avisar a outra da sua resolução, com a antecedência mínima de:

I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; (*Inciso com redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951*) (*Vide art. 7º, XXI da Constituição Federal de 1988*)

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de doze meses de serviço na empresa. ([Inciso com redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951](#))

§ 1º A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida, sempre, a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º A falta de aviso prévio por parte do empregado, dá ao empregador direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos doze meses de serviço.

§ 4º É devido o aviso prévio na despedida indireta. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.108, de 5/7/1983](#))

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.218, de 11/4/2001](#))

§ 6º O reajuste salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.218, de 11/4/2001](#))

.....  
.....

## **PROJETO DE LEI N.º 10.731, DE 2018**

**(Do Sr. Nelson Pellegrino)**

Revoga a Lei 13.467, de 3 de julho de 2017.

**DESPACHO:**  
APENSE-SE À(AO) PL-8181/2017.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica revogada a Lei 13.467, de 3 de julho de 2017.

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

### **JUSTIFICAÇÃO**

A reforma anti-trabalhista aprovada pelo Congresso Nacional, através da Lei 13.467, de 3 de julho de 2017, é o maior retrocesso dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras na história brasileira, desde a aprovação da CLT, em 1943.

Em várias de suas disposições, por fim, a Lei 13.467 prejudica gravemente os direitos da maioria do povo brasileiro, aquele que vive no andar de baixo, sobrevivendo com muito esforço e sem privilégios, esforçando-se cada dia

para subsistir. São muitos direitos perdidos em nome da ânsia de lucro dos setores econômico.

É, portanto, uma lei ilegítima na sua origem antidemocrática, injusta em suas consequências, contrária às garantidas constitucionais e vil por suas intenções.

Os defensores da reforma dizem que ela servirá para aumentar o emprego, porém, além dos custos sociais gigantescos, não há precedente de nenhum país que, com legislações semelhantes, tenha aumentado o emprego ou melhorado as condições de trabalho e/ou os salários dos trabalhadores.

A reforma trabalhista imposta pela Lei 13.467/2017 é um atentado contra o Brasil, um retrocesso histórico, um ataque ao povo brasileiro.

Ante o exposto, solicitamos o apoio dos nobres Pares para a aprovação da presente proposição.

Sala das Sessões, em 14 de agosto de 2018.

Nelson Pellegrino  
Deputado Federal PT/BA

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

### **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

#### **O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

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

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. 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, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das

empresas dele integrantes." (NR)

"Art. 4º .....

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

## **PROJETO DE LEI N.º 253, DE 2019**

### **(Da Sra. Maria do Rosário)**

Altera a redação do § 1º do art. 510-C da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para regulamentar a formação da comissão eleitoral para eleição da comissão de representação dos empregados.

**DESPACHO:**  
APENSE-SE À(AO) PL-8112/2017.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 510-C, §1º, 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. 510-C. ....

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, filiados a sindicatos da categoria, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa.

....." (NR).

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

## **JUSTIFICAÇÃO**

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou dispositivos da legislação trabalhista, especialmente da CLT, com o objetivo declarado de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Apesar da finalidade alardeada nos discursos em defesa da reforma trabalhista, o que se viu não foi uma mera adequação, mas sim uma brutal intervenção legislativa, que provocou uma mudança profunda no sistema de relações de trabalho brasileiro, aplicando duros golpes contra a estrutura sindical.

A aprovação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, consumou um ataque aos princípios do Direito do Trabalho e à legislação positivada que asseguram proteção aos trabalhadores e são importantes ferramentas para resolver litígios entre o capital e o trabalho, garantindo a efetivação dos direitos, em uma sociedade com um histórico de desigualdade social e desrespeito às leis trabalhistas.

A fragilização da estrutura sindical só interessa aos que desejam negociar individualmente com trabalhadores cuja representação sindical tenha sido levada à bancarrota.

A regulamentação da comissão de representantes dos empregados, por exemplo, optou por proibir a participação de sindicatos e dos empregadores no processo eleitoral. É natural que a intervenção patronal seja vedada, mas é inconcebível o afastamento *a priori* dos sindicatos. A presunção é a de que os sindicatos trabalham para o bem dos empregados, não o contrário.

O esforço para desamparar os empregados no enfrentamento das imposições do capital já não é mais, sequer, velado. Em razão do seu elevado valor social, pedimos aos nobres pares o apoio necessário para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em 04 de fevereiro de 2019.

Deputada MARIA DO ROSÁRIO

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA**

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG  
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL  
Seção de Legislação Citada - SELEC

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

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

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

DECRETA:

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

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

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

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

GETÚLIO VARGAS.  
Alexandre Marcondes Filho.

**CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

TÍTULO IV  
DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO IX  
DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

Art. 510. Pela infração das proibições constantes deste Título, será imposta à empresa a multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais. ([Artigo com redação dada pela Lei nº 5.562, de 12/12/1968](#)) ([Vide Lei nº 7.855, de 24/10/1989](#))

TÍTULO IV-A  
DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS  
([Título acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo. (*Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I - representar os empregados perante a administração da empresa;

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados 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 empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente. (*Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano. (*Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho. (*Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

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

### CAPÍTULO I DA INSTITUIÇÃO SINDICAL

#### **Seção I Da Associação em Sindicato**

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

---

## LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

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

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. 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, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes." (NR)

"Art. 4º .....

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa." (NR)

"Art. 8º .....

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, 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), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva." (NR)

"Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

- I - a empresa devedora;
- II - os sócios atuais; e
- III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato."

.....

.....

## **PROJETO DE LEI N.º 2.699, DE 2019**

**(Do Sr. Valtenir Pereira)**

Altera o § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir a ultratividade das normas estabelecidas em convenção ou acordo coletivo de trabalho até que sejam modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

**DESPACHO:**  
APENSE-SE À(AO) PL-8112/2017.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 614 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 alteração:

“Art. 614.....

.....  
§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, garantindo-se a integração de suas cláusulas aos contratos individuais de trabalho até que sejam modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho ou sentença normativa.” (NR)

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

## JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista, aprovada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, promoveu numerosas modificações na legislação trabalhista, entre elas uma relativa à ultratividade das convenções e acordos coletivos de trabalho, conforme a nova redação que deu ao § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que assim passou a dispor:

“Art. 614.....

.....  
§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, vedada a ultratividade.”

A alteração promovida no dispositivo acima transcrito reacendeu as discussões a respeito da ultratividade das normas coletivas de trabalho. Ultratividade, nas palavras do Desembargador Arnaldo Boson Paes, do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (Piauí),

*“corresponde à possibilidade de as cláusulas contidas nos instrumentos coletivos, de natureza normativa, ainda que decorrido seu prazo de vigência, permanecerem produzindo efeitos nos contratos individuais de trabalho. Nos sistemas jurídicos, há três modelos a respeito das relações entre as normas coletivas e os contratos de trabalho: i) a aderência irrestrita, ou ultratividade plena; ii) a aderência limitada pelo prazo, ou sem ultratividade; iii) e a aderência limitada pela revogação, ou ultratividade relativa”.*

A Constituição Federal, no seu art. 114, § 2º, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004, adotou, sem sombra de dúvida, o modelo da aderência limitada por revogação, assim dispondo:

“Art. 114. ....

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, **bem como as convencionadas anteriormente.**

(grifo nosso)

Com fundamento no § 2º do art. 14 da Constituição, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) atualizou a Súmula nº 277 de sua jurisprudência, para dispor que “*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*”.

A aplicação dessa Súmula, porém, foi suspensa por medida cautelar deferida pelo Ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal (STF), nos autos do processo STF-ADPF nº 323/DF, ajuizado pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (CONFENEN), em 2014, cuja tramitação ainda não foi concluída naquela Suprema Corte. Conforme a decisão do Ministro Gilmar Mendes, estão suspensos também “*todos os processos em curso e os efeitos de decisões judiciais proferidas no âmbito da Justiça do Trabalho que versem sobre a aplicação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas, sem prejuízo do término de sua fase instrutória, bem como das execuções já iniciadas*”.

No nosso entendimento, tanto a redação dada ao § 3º do art. 614 da CLT quanto a decisão monocrática nos autos da ADPF nº 323/DF, além de afrontarem direta e gravemente a garantia do art. 114, § 2º, da Constituição Federal, importam, na prática, em danos concretos às relações de trabalho no Brasil, pois representam um forte desestímulo à negociação coletiva, especialmente nos tempos de crise econômica que vivenciamos já há algum tempo. Se as cláusulas convencionadas têm data certa para sua vigência, não há qualquer interesse das empresas ou dos sindicatos patronais em entabularem novas negociações, a fim de oferecer propostas que tragam adequações às atuais condições econômicas, de forma que os efeitos da crise não recaiam de forma tão perversa sobre a classe trabalhadora.

Nossa proposta, portanto, é dar nova redação ao § 3º do art. 614 da CLT, a fim de regulamentar o modelo da aderência limitada por revogação das cláusulas negociadas em convenções ou acordos coletivos de trabalho, conforme determina o § 2º do art. 114 da Constituição da República.

Com essas razões, submetemos este projeto aos nobres Pares, pedindo apoio para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em 8 de maio de 2019.

Deputado VALTENIR PEREIRA

**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 IV**  
**DOS DIREITOS POLÍTICOS**

Art. 14. A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos, e, nos termos da lei, mediante:

- I - plebiscito;
- II - referendo;
- III - iniciativa popular.

§ 1º O alistamento eleitoral e o voto são:

I - obrigatórios para os maiores de dezoito anos;

II - facultativos para:

- a) os analfabetos;
- b) os maiores de setenta anos;
- c) os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos.

§ 2º Não podem alistar-se como eleitores os estrangeiros e, durante o período do serviço militar obrigatório, os conscritos.

§ 3º São condições de elegibilidade, na forma da lei:

I - a nacionalidade brasileira;

II - o pleno exercício dos direitos políticos;

III - o alistamento eleitoral;

IV - o domicílio eleitoral na circunscrição;

V - a filiação partidária;

VI - a idade mínima de:

a) trinta e cinco anos para Presidente e Vice-Presidente da República e Senador;

b) trinta anos para Governador e Vice-Governador de Estado e do Distrito Federal;

c) vinte e um anos para Deputado Federal, Deputado Estadual ou Distrital, Prefeito, Vice-Prefeito e juiz de paz;

d) dezoito anos para Vereador.

§ 4º São inelegíveis os inalistáveis e os analfabetos.

§ 5º O Presidente da República, os Governadores de Estado e do Distrito Federal, os Prefeitos e quem os houver sucedido ou substituído no curso dos mandatos poderão ser reeleitos para um único período subsequente. ([Parágrafo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 16, de 1997](#))

§ 6º Para concorrerem a outros cargos, o Presidente da República, os Governadores de Estado e do Distrito Federal e os Prefeitos devem renunciar aos respectivos mandatos até seis meses antes do pleito.

§ 7º São inelegíveis, no território de jurisdição do titular, o cônjuge e os parentes consangüíneos ou afins, até o segundo grau ou por adoção, do Presidente da República, de Governador de Estado ou Território, do Distrito Federal, de Prefeito ou de quem os haja substituído dentro dos seis meses anteriores ao pleito, salvo se já titular de mandato eletivo e candidato à reeleição.

§ 8º O militar alistável é elegível, atendidas as seguintes condições:

I - se contar menos de dez anos de serviço, deverá afastar-se da atividade;

II - se contar mais de dez anos de serviço, será agregado pela autoridade superior e, se eleito, passará automaticamente, no ato da diplomação, para a inatividade.

§ 9º Lei complementar estabelecerá outros casos de inelegibilidade e os prazos de sua cessação, a fim de proteger a probidade administrativa, a moralidade para o exercício do mandato, considerada a vida pregressa do candidato, e a normalidade e legitimidade das eleições contra a influência do poder econômico ou o abuso do exercício de função, cargo ou emprego na administração direta ou indireta. ([Parágrafo com redação dada pela Emenda Constitucional de Revisão nº 4, de 1994](#))

§ 10. O mandato eletivo poderá ser impugnado ante a Justiça Eleitoral no prazo de quinze dias contados da diplomação, instruída a ação com provas de abuso do poder econômico, corrupção ou fraude.

§ 11. A ação de impugnação de mandato tramitará em segredo de justiça, respondendo o autor, na forma da lei, se temerária ou de manifesta má-fé.

Art. 15. É vedada a cassação de direitos políticos, cuja perda ou suspensão só se dará nos casos de:

I - cancelamento da naturalização por sentença transitada em julgado;

II - incapacidade civil absoluta;

III - condenação criminal transitada em julgado, enquanto durarem seus efeitos;

IV - recusa de cumprir obrigação a todos imposta ou prestação alternativa, nos termos do art. 5º, VIII;

V - improbidade administrativa, nos termos do art. 37, § 4º.

## TÍTULO IV DA ORGANIZAÇÃO DOS PODERES

### CAPÍTULO III DO PODER JUDICIÁRIO

**Seção V**  
**Do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e dos Juízes  
do Trabalho**  
(Denominação da Seção com redação dada pela Emenda Constitucional nº 92, de 2016)

---

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (“Caput” do artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve; (Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; (Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

IV - os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; (Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; (Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; (Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; (Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Parágrafo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. (Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998 e com nova redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

Art. 115. Os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos, sendo: (“Caput” do artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

I - um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo

exercício, observado o disposto no art. 94; (*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004*)

II - os demais, mediante promoção de juízes do trabalho por antigüidade e merecimento, alternadamente. (*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004*)

§ 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho instalarão a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários. (*Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004*)

§ 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão funcionar descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo. (*Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004*)

.....  
.....

## **DECRETO-LEI N° 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

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

**DECRETA:**

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

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

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

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

GETÚLIO VARGAS.  
Alexandre Marcondes Filho.

## **CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

.....

### **TÍTULO VI DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

(*Denominação do título com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)  
(*Vide art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988*)

.....

Art. 614. Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o

depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. (["Caput" do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo. ([Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixadas de modo visível, pelos Sindicatos convenentes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo. ([Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. ([Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

Art. 615. O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos Convenentes ou partes acordantes com observância do disposto no art. 612. (["Caput" do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

§ 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado, para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado, observado o disposto no art. 614. ([Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

§ 2º As modificações introduzidas em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas, passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização do depósito previsto no § 1º. ([Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

.....  
.....

## TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

### SÚMULA N° 277

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE.** (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 14.09.2012) - Súmula cuja aplicação está suspensa nos termos da medida cautelar deferida nos autos do processo STF-ADPF nº 323/DF, Rel Min. Gilmar Mendes Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

# PROJETO DE LEI N.º 4.016, DE 2019

**(Do Sr. Carlos Bezerra)**

Altera o § 3º do Art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a vigência de convenções e acordos coletivos e o princípio da ultratividade.

**DESPACHO:**  
APENSE-SE À(AO) PL-2699/2019.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O § 3º do Art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 614.....

.....  
§ 3º Não será permitida duração de convenção ou acordo superior a quatro anos.

§ 4º As cláusulas sociais das convenções ou acordos coletivos integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

§ 5º As cláusulas econômicas deverão ser negociadas por ocasião da data base de cada categoria profissional.” (NR)

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

## JUSTIFICAÇÃO

Ao longo de décadas, prevaleceu no Tribunal Superior do Trabalho (TST) o entendimento de que *as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho* (Súmula n.º 277).

Em recente decisão, todavia, o TST adotou posição literalmente contrária, assim reescrevendo a referida Súmula:

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU  
ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA.  
ULTRATIVIDADE.**

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. (DJ 27.09.2012).

Esse entendimento, aliás, já vigorou em nosso país no período de vigência da Lei nº 8.542, de 23.12.1992, revogada em 28.07.1995.

Segundo a Confederação Nacional da Indústria (CNI), durante esse período, houve um grande prejuízo ao contínuo processo de negociação coletiva. Afinal, de um lado, tem-se uma situação de conforto com as condições coletivas já garantidas e, de outro, tem-se o receio de concessão de novos benefícios.

Nesse sentido, acatando sugestão da CNI, apresentamos o presente Projeto de Lei, estabelecendo a *inaplicabilidade do princípio da ultratividade das cláusulas normativas*, mas aumentando para até quatro anos o atual prazo para a vigência das Convenções ou Acordos Coletivos. Conforme argumenta a CNI, “Enquanto a ultratividade é prejudicial para as negociações e planos de longo prazo, a ampliação do prazo máximo de vigência das normas coletivas (que atualmente é de dois anos) é benéfica. Por vezes, é oportuno estabelecer algumas condições da contratação coletiva por prazo um pouco maior, desde que devidamente adequado a uma realidade previsível para empresas e trabalhadores.”

Submetemos, pois, o assunto aos Nobres Colegas congressistas, na certeza de, no mínimo, promover, no âmbito do Legislativo, o incitamento à reflexão e ao debate sobre matéria que é de inquestionável importância para a maturidade do processo de negociação coletiva entre capital e trabalho em nosso país.

Sala das Sessões, em 10 de julho de 2019.

Deputado CARLOS BEZERRA

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA**

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG  
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL  
Seção de Legislação Citada - SELEC

**DECRETO-LEI N° 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

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

DECRETA:

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

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

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

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

GETÚLIO VARGAS.  
Alexandre Marcondes Filho.

**CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

**TÍTULO VI**

**DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

*(Denominação do título com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*  
*(Vide art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988)*

Art. 614. Os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. (*“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixadas de modo visível, pelos Sindicatos convenentes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo. ([Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. ([Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

Art. 615. O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos Convenentes ou partes acordantes com observância do disposto no art. 612. ([“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

§ 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado, para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado, observado o disposto no art. 614. ([Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

§ 2º As modificações introduzidas em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas, passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização do depósito previsto no § 1º. ([Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

.....  
.....

## LEI N° 8.542, DE 23 DE DEZEMBRO DE 1992

Dispõe sobre a política nacional de salários e dá outras providências.

O VICE-PRESIDENTE DA REPÚBLICA no exercício do cargo de PRESIDENTE DA REPÚBLICA

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

Art. 1º A política nacional de salários, respeitado o princípio da irredutibilidade, tem por fundamento a livre negociação coletiva e reger-se-á pelas normas estabelecidas nesta Lei.

§ 1º ([Revogado pela Medida Provisória nº 2.074-73, de 25/1/2001, convertida na Lei nº 10.192, de 14/2/2001](#))

§ 2º ([Revogado pela Medida Provisória nº 2.074-73, de 25/1/2001, convertida na Lei nº 10.192, de 14/2/2001](#))

Art. 2º ([Revogado pela Medida Provisória nº 482, de 28/4/1994, convertida na Lei nº 8.880, de 27/5/1994](#))

.....  
.....

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

## SÚMULA N° 277

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE. (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 14.09.2012) - Súmula cuja aplicação está suspensa nos termos da medida cautelar deferida nos autos do processo STF-ADPF nº 323/DF, Rel Min. Gilmar Mendes Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

## **PROJETO DE LEI N.º 1.718, DE 2020**

**(Da Sra. Erika Kokay)**

Altera o art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir, em âmbito nacional, a ultratividade das normas estabelecidas em convenção ou acordo coletivo de trabalho até um ano decorrido após período de calamidade ou situação de emergência de importância nacional ou internacional.

**DESPACHO:**  
APENSE-SE À(AO) PL-2699/2019.



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

### PROJETO DE LEI N° \_\_\_\_\_, DE 2020

(Da Sra. ERIKA KOKAY)

Altera o art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir, em âmbito nacional, a ultratividade das normas estabelecidas em convenção ou acordo coletivo de trabalho até um ano decorrido após período de calamidade ou situação de emergência de importância nacional ou internacional.

O Congresso Nacional Decreta:

Art. 1º Esta Lei altera o § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir, em âmbito nacional, a ultratividade das normas estabelecidas em convenção ou acordo coletivo de trabalho até um ano após o fim de período de calamidade ou situação de emergência de importância nacional ou internacional.

Art. 2º O art. 614 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 alteração:

“Art. 614.....

.....  
§ 4º Na ocorrência de estado de calamidade ou situação de emergência, será permitida a ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas, em âmbito nacional, ainda que decorrido seu prazo de vigência, pelo período de até 1 (hum) ano após o término da situação de anormalidade, independentemente da vedação constante do §3º deste artigo.

Apresentação: 08/04/2020 10:56

PL n.1718/2020

LexEdit  
\* c d 2 0 9 3 3 5 1 6 2 1 0 \*



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Parágrafo único. O não cumprimento do disposto no *caput* fica condicionado à celebração de acordo ou convenção.” (N.R)

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Apresentação: 08/04/2020 10:56

PL n.1718/2020

### JUSTIFICAÇÃO

Vivemos uma situação de calamidade pública global até há pouco tempo inimaginável: o estado de guerra contra um inimigo poderoso e invisível, o coronavírus surgido em 2019.

Trata-se de uma emergência em saúde pública que se transformou em estado de calamidade pública com o risco de infecção de grande parte da população. Todos sofrerão com essa situação, principalmente os trabalhadores e trabalhadoras.

Mediante o presente projeto, buscamos estabelecer a implementação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas, em âmbito nacional, pelo período de até 1 (hum) ano após o fim de estado de emergência ou de calamidade pública de importância nacional ou internacional.

Acreditamos tratar-se de medida razoável tomando por base o atual momento em que os efeitos advindos da situação de pandemia no mundo e no Brasil recaem com forte impacto sobre as relações de trabalho, notadamente sobre o elo mais frágil, o trabalhador, o que requer do Estado a adoção de medidas excepcionais para minorar suas consequências. Assim, impõe-se como alternativa neste contexto a previsão legal para que as cláusulas contidas nos instrumentos coletivos, de natureza normativa, possam produzir efeitos nos contratos individuais de trabalho, ainda que o prazo de vigência de tais instrumentos tenha decorrido.

Por fim, buscamos assim reafirmar o disposto no artigo 8º, incisos III e VI, da CF/88 que estabelece como prerrogativa do sindicato fazer “a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em

LexEdit  
\* c d 2 0 9 3 3 5 1 6 2 1 0 \*



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

questões judiciais e administrativas” e prendo como obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas do trabalho. Portanto, é da entidade sindical a obrigatoriedade constitucional de representar e atender toda categoria, sendo obrigatória sua participação nas negociações coletivas, conforme também alude a Convenção 98 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) aprovada através do Decreto Legislativo 49 de 27.08.1952; e a Convenção 154, também da OIT, por sua vez aprovada pelo Decreto Legislativo 125 de 29.09.1994.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres pares para aprovação da presente proposição, que é de grande relevância para os trabalhadores brasileiros nesse momento de combate à pandemia causada pelo novo coronavírus.

Sala das Comissões, em de de 2020.

Deputada **ERIKA KOKAY- PT/DF**



\* C D 2 0 9 3 3 5 1 6 2 1 0 0 \* LexEdit

**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. 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 obrigatoriedade 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.

---

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

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

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

**DECRETA:**

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

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

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

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

GETÚLIO VARGAS.

Alexandre Marcondes Filho.

## **CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

---

### **TÍTULO VI**

#### **DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

*(Denominação do título com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*  
*(Vide art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988)*

---

Art. 614. Os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. (*“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixadas de modo visível, pelos Sindicatos convenentes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

Art. 615. O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou

parcial de Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos Convenentes ou partes acordantes com observância do disposto no art. 612. (*“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

§ 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado, para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado, observado o disposto no art. 614. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

§ 2º As modificações introduzidas em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas, passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização do depósito previsto no § 1º. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

---

## **DECRETO LEGISLATIVO N° 49, DE 1952**

Aprova a Convenção n° 98, relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, adotada em 1949, em Genebra, na 3ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

Art. 1º É aprovada a Convenção n.º 98, relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, adotada em 1949, na cidade de Genebra, por ocasião da 32.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

Art. 2º Revogam-se as disposições em contrário.

SENADO FEDERAL, em 27 de agosto de 1952.

JOÃO CAFÉ FILHO  
PRESIDENTE do SENADO FEDERAL.

## **CONVENÇÃO (98) RELATIVA À APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DE ORGANIZAÇÃO E DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

A Conferência Geral de Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e tendo-se reunido a oito de julho de 1949, em sua Trigésima Segunda Sessão. Após Ter decidido adotar diversas proposições relativas à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, questão que constitui o quarto ponto na ordem do dia sessão. Após Ter decidido que essas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional, Adota, a primeiro de julho de mil novecentos e quarenta e nove, a convenção seguinte, que será denominada Convenção relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949:

### **ARTIGO 1º**

1 - Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2 - Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou de deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de

sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora as horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

## ARTIGO 2º

1 - As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas em outras, quer diretamente, quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionante e administração.

2 - Serão particularmente identificadas a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por meios financeiros ou outros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

---

## **DECRETO N° 1.256, DE 29 DE SETEMBRO DE 1994**

Promulga a Convenção n. 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA , no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, inciso VIII, da Constituição, e

Considerando que a Convenção, nº 154, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, foi concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981;

Considerando que a Convenção ora promulgada foi oportunamente submetida à apreciação do Congresso Nacional, que a aprovou por meio do Decreto Legislativo número 22, de 12 de maio de 1992, publicado no Diário Oficial da União nº 90, de 13 de maio de 1992;

Considerando que a Convenção em tela entrou em vigor internacional em 11 de agosto de 1983;

Considerando que o Governo brasileiro depositou, em 10 de julho de 1992, a Carta de Ratificação desse instrumento multilateral, que passou a vigorar, para o Brasil, em 10 de julho de 1993, na forma do seu artigo 11;

**DECRETA:**

Art. 1º. A Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981, apensa por cópia a este decreto, deverá ser cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Art. 2º. O presente decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, em 29 de setembro de 1994; 173º da Independência e 106º da República.

**ITAMAR FRANCO**

Roberto Pinto F. Mameri Abdennur

**ANEXO AO DECRETO QUE PROMULGA A CONVENÇÃO NÚMERO 154,  
DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, SOBRE O INCENTIVO À  
NEGOCIAÇÃO COLETIVA, ADOTADA EM GENEBA, EM 19 DE JUNHO DE 1981  
/MRE.**

## **Convenção 154**

### **CONVENÇÃO SOBRE O INCENTIVO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

(Adotada em Genebra, em 19 de junho de 1981)

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida naquela cidade em 3 de junho de 1981 em sua Sexagésima-Sétima Reunião;

Reafirmando a passagem da Declaração da Filadélfia onde reconhece-se " a obrigação solene de a organização Internacional do trabalho de estimular, entre todas as nações do mundo, programas que permitam (...) alcançar o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva ", e levando em consideração que tal princípio é "plenamente aplicável a todos os povos";

Tendo em conta a importância capital das normas internacionais contidas na Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, de 1948; na Convenção sobre a liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, de 1948 na Convenção sobre o Diretório de Sindicalização e de Negociação Coletiva, de 1949; na Recomendação sobre os Tratados Coletivos, de 1951; na Recomendação sobre Conciliação e Arbitragem Voluntárias, de 1951; na Convenção e na Recomendação sobre as Relações de trabalho na administração do trabalho, de 1978;

Considerando que deveriam produzir-se maiores esforços para realizar os objetivos de tais normas e especialmente os princípios gerais enunciados no artigo 4 da Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, de 1949, e no parágrafo 1 da Recomendação sobre os Contratos Coletivos, de 1951;

Considerando, por conseguinte, que essas normas deveriam ser complementadas por medidas apropriadas baseadas nas ditas normas e destinadas a estimular a negociação coletiva e voluntária;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas ao incentivo à negociação coletiva, questão esta que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião, e

Depois de ter decidido que tais proposições devem se revestir da forma de uma convenção internacional, adotada, com a data de 19 de junho de 1981, a presente Convenção, que poderá ser citada como a Convenção sobre a Negociação Coletiva, de 1981:

### **PARTE 1. CAMPO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES**

#### **Artigo 1**

A presente Convenção aplica-se a todos os ramos da atividade econômica.

A legislação ou a prática nacionais poderão determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às Forças Armadas e à Polícia.

No que se refere à administração Pública, a legislação ou a prática nacionais poderão fixar modalidades particulares de aplicação desta Convenção.

#### **Artigo 2**

Para efeito da presente Convenção, a expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de

outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:  
fixar as condições de trabalho e emprego; ou  
regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou  
regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

.....  
.....

## COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO

### PROJETO DE LEI N° 8.112, DE 2017

Apensados: PL nº 8.181/2017, PL nº 8.890/2017, PL nº 10.731/2018, PL nº 253/2019, PL nº 2.699/2019, PL nº 4.016/2019 e PL nº 1.718/2020

Acrescenta dispositivo a Lei de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, modificada pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 a fim restabelecer direitos retirados.

**Autor:** Deputado MARCO MAIA

**Relator:** Deputado JULIO LOPES

## I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 8.112, de 2017, do nobre Deputado Marco Maia (PT/SP), acrescenta dispositivo à Lei de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e às Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, legislação modificada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a fim restabelecer direitos trabalhistas retirados.

O art. 1º da Proposição realiza alterações na CLT, no art. 58 (tratando sobre duração normal do trabalho e o retorno da previsão de pagamento de horas *in itinere*), no art. 477 (para recuperar regra de que pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão de empregado com mais de um ano de serviço só será válido com a assistência de Sindicato ou do Ministério do Trabalho) e no art. 611-A (para substituir a norma que previa que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei).



Ademais, acrescentam-se na CLT normas trabalhistas no art. 486-A (necessidade de causa justificada para término da relação de trabalho), no art. 486-B (definição de despedida arbitrária), no art. 486-C (indenização no caso de despedida arbitrária ou sem justa causa), no art. 486-D (declaração judicial de nulidade em despedida sem motivo objetivo ou subjetivo), no art. 486-E (hipóteses de vedação de dispensa arbitrária ou sem justa causa), no art. 486-F (vedação de despedidas coletivas, salvo por convenção ou acordo coletivo) e no art. 486-G (direito à mesma remuneração do trabalhador admitido em lugar outro de despedido de forma arbitrária ou injusta).

Adicionalmente, inserem-se na CLT normas trabalhistas no art. 511-A (definição da conduta antissindical, que tem objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical), no art. 511-B (proteção contra atos de ingerência das organizações de trabalhadores e de empregadores umas nas outras), no art. 511-C (responsabilidade objetiva das pessoas jurídicas de direito privado pelos danos causados por prepostos que praticarem condutas antissindicais), no art. 511-D (legitimidade para o ajuizamento de ação para coibir a prática de condutas antissindicais) e no art. 511-E (possibilidade de o juiz do trabalho ordenar a cessação de comportamento antissindical ou contrário ao direito de greve).

Ainda são acrescidos na CLT o art. 511-F (tutela específica ou providências para cessação ou inibição de condutas antissindicais), o art. 511-G (multa para conduta antissindical), o art. 511-H (providências judiciais e multa para conduta antissindical de sindicato patronal), o art. 511-I (providências judiciais e multa para conduta antissindical de sindicato de trabalhadores), o art. 511-J (aplicação desta Lei à administração pública direta e indireta de todos os poderes constituídos da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal) e o art. 523-A (garantia e critérios para a eleição de representante sindical dos trabalhadores no local de trabalho).

O art. 2º do Projeto faz mudanças na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, alterando o art. 4º-A (define que a empresa prestadora de serviços a terceiros deve prestar à contratante serviços diversos da atividade econômica por esta desenvolvida), o art. 4º-B (determina requisito de capital social



integralizado igual ou superior a R\$ 250.000,00 para a empresa de prestação de serviços a terceiros) e o art. 4º-C (retira a previsão de realização de igual atividade da empresa contratante).

Ademais, substitui-se a redação do art. 5º-A (fixa que a contratante pode contratar empresa de prestação de serviços apenas para atividades diversas da atividade fim da contratante, bem como a responsabilidade solidária da contratante pelas obrigações trabalhistas e pelas contribuições previdenciárias), do art. 5º-C (impõe que os valores para o pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias sejam depositados pela contratante em conta vinculada que poderá ser movimentada apenas por ordem da contratante) e do art. 5º-D (estabelece que a contratante deve exigir mensalmente da contratada a comprovação do cumprimento de obrigações relacionadas aos empregados desta).

Por fim, o art. 3º estipula que a Lei decorrente desta Proposição entra em vigor 120 dias após a data de sua publicação. Cabe notar que as Leis nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, não foram modificadas pelo presente Projeto de Lei.

Na justificação, o Autor aponta os diversos pontos alterados da legislação que teriam sido prejudiciais aos trabalhadores e a necessidade de corrigir o que denomina ser a mais cruel e nefasta de todas as leis criadas ao longo da existência do Parlamento Brasileiro. A chamada Reforma Trabalhista teria retirado dos trabalhadores uma série de leis históricas e uma proteção que dava harmonia ao mundo do trabalho.

À Proposição principal estão apensados os Projetos de Lei nº 8.181, de 2017, nº 8.890, de 2017, nº 10.731, de 2018, nº 253, de 2019, nº 2.699, de 2019, nº 4.016, de 2019, e nº 1.718, de 2020.

O Projeto de Lei nº 8.181, de 2017, do Deputado Jean Wyllys (PSOL/RJ), e o Projeto de Lei nº 10.731, de 2018, do Deputado Nelson Pellegrino (PT/BA), revogam a Lei nº 13.467, de 3 de julho de 2017.

O Projeto de Lei nº 8.890, de 2017, do Deputado Rogério Silva (PMDB/MT), acrescenta dispositivos à CLT, para dispor sobre os procedimentos de demissão coletiva.



\* C D 2 3 2 3 1 8 6 6 5 6 0 \* LexEdit

O Projeto de Lei nº 253, de 2019, da Deputada Maria do Rosário (PT/RS), altera a redação do § 1º do art. 510-C da CLT, para regulamentar a formação da comissão eleitoral para eleição da comissão de representação dos empregados.

O Projeto de Lei nº 2.699, de 2019, do Deputado Valtenir Pereira (MDB/MT) altera o § 3º do art. 614 da CLT para garantir a ultratividade das normas estabelecidas em convenção ou acordo coletivo de trabalho até que sejam modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

O Projeto de Lei nº 4.016, de 2019, do Deputado Carlos Bezerra (MDB/MT), altera o § 3º do art. 614 da CLT para dispor sobre a vigência de convenções e acordos coletivos e o princípio da ultratividade.

O Projeto de Lei nº 1.718, de 2020, da Deputada Erika Kokay (PT/DF), altera o art. 614 da CLT para garantir, em âmbito nacional, a ultratividade das normas estabelecidas em convenção ou acordo coletivo de trabalho até um ano decorrido após período de calamidade ou situação de emergência de importância nacional ou internacional.

Com respeito à tramitação, nota-se que o Projeto de Lei nº 8.112, de 2017, foi apresentado em 01/08/2017. Em 17/08/2017, foi distribuído às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) e de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), esta última com respeito à atribuição do art. 54 RICD, estando a Proposição sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões e ao regime de tramitação ordinária.

O Projeto foi recebido pela CTASP em 22/08/2017 e recebeu como apensado, em 23/08/2017, o Projeto de Lei nº 8.181, de 2017. Na Comissão foi designado como Relator, em 31/08/2017, o Deputado André Figueiredo (PDT-CE), que devolveu a matéria sem manifestação em 13/03/2019. Foi aberto, em 01/09/2017, prazo para emendamento à Proposição, o qual se encerrou sem a apresentação de Emendas. Em 06/11/2017, foi apensado o Projeto de Lei nº 8.890, de 2017.

A Proposição foi arquivada em 31/01/2019 e desarquivada em 12/03/2019. Recebeu como apensados o Projeto de Lei nº 253, de 2019, em



13/03/2019 e o Projeto de Lei nº 2.699, de 2019, em 03/06/2019. Foi designado como Relator na CTASP o Deputado Bohn Gass (PT-RS) em 20/12/2019, que devolveu, em 31/03/2021, a matéria sem manifestação. Foi reaberto, em 23/12/2019, prazo para emendamento, ao término do qual não foram apresentadas Emendas.

Em 17/11/2021, foi designado como Relator na CTASP o eminente Deputado Daniel Almeida (PCdoB-BA), que apresentou, em 14/12/2021, o Parecer do Relator nº 1 CTASP, pela aprovação do Projeto principal e dos Projetos de Lei nºs 8.181/17, 8.890/2017, 253/2019, 2.699/2019, 10.731/2018, 4.016/2019 e 1.718/2020, apensados, com Substitutivo. Prazo para emendamento ao Substitutivo foi aberto em 15/12/2021 e encerrado sem a apresentação de Emendas.

Em 06/06/2022, o despacho inicial aposto ao Projeto de Lei nº 8.112, de 2017, foi revisto para incluir o exame pela Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços (CDEICS), em virtude do deferimento do Requerimento nº 894/2022, do Deputado Sanderson (PL/RS).

Em 08/06/2022, a Proposição foi recebida pela CDEICS, com os Projetos de Lei nºs 8.181/2017, 8.890/2017, 10.731/2018, 253/2019, 2.699/2019, 4.016/2019 e 1.718/2020 apensados. Em 29/06/2022, o Deputado Alexis Fonteyne (NOVO-SP) foi designado como Relator na Comissão. Foi aberto, em 08/07/2022, prazo para emendamento ao Projeto, que se encerrou sem a apresentação de Emendas. O Relator deixou de ser membro da CDEICS ao término da Legislatura.

Decisão da Presidência de 22/03/2023, tendo em vista a Resolução da Câmara dos Deputados nº 1/2023, reviu o despacho de distribuição para determinar a redistribuição da matéria à Comissão de Desenvolvimento Econômico (CDE), em substituição à CDEICS, extinta pela referida Resolução.

Em 12/04/2023, tive a honra de ser designado Relator da matéria na CDE. Em 26/04/2023, foi aberto prazo emendamento ao Projeto, que se encerrou sem a apresentação de Emendas.

LexEdit  
  
 \* C D 2 3 2 3 1 8 6 6 5 6 0 \*



Nesta Comissão de Desenvolvimento Econômico, cabe a primeira apreciação da matéria quanto ao mérito, consoante os aspectos atinentes às atribuições do Colegiado, nos termos do art. 32, VI, do Regimento Interno desta Casa.

É o nosso Relatório.

## II – VOTO DO RELATOR

A Reforma Trabalhista realizada em 2017, por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, foi benéfica para a economia brasileira. As normas ali alteradas devem permanecer, para que os objetivos positivos dessa Reforma sejam alcançados.

Entre os importantes avanços nas relações do trabalho decorrentes da Reforma Trabalhista de 2017, destacam-se a modernização da legislação trabalhista, a prevalência do negociado sobre o legislado, o aumento do espaço de diálogo e negociação entre empresas e trabalhadores, a diminuição da burocracia, a melhoria do ambiente de negócios e a diminuição da judicialização.

Nesse sentido, acreditamos que precisam ser rejeitados os Projetos de Lei que pretendem fazer a legislação brasileira voltar ao estado anterior, para que não sejam prejudicados os empreendimentos, a classe empresarial e a economia brasileira como um todo, inclusive os trabalhadores.

Não devemos recobrar regras trabalhistas anacrônicas que atrapalhavam a liberdade negocial. A legislação nacional tem de ser congruente com o comportamento empresarial dos dias de hoje, a exemplo, entre outras normas, dos avanços existentes na terceirização.

Não podemos recuar nas vitórias legislativas recentes. Maiores obrigações trabalhistas podem afetar negativamente a livre iniciativa e a atividade empresarial. Ao mesmo tempo, não se deve onerar a geração de novos empregos.



Concluímos que, ao invés do que sugerem os Projetos de Lei em exame, a flexibilização trabalhista recente foi acertada e deve ser mantida. Também não cabe modificação para prever a ultratividade das normas estabelecidas em convenção ou acordo coletivo nos moldes propostos em algumas das Proposições analisadas.

Diante do exposto, **votamos pela rejeição do Projeto de Lei nº 8.112, de 2017, e de seus apensados, os Projetos de Lei nºs 8.181/2017, 8.890/2017, 10.731/2018, 253/2019, 2.699/2019, 4.016/2019 e 1.718/2020.**

É o nosso Voto, salvo melhor juízo.

Sala da Comissão, em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.

Deputado JULIO LOPES  
Relator



\* C D 2 2 3 2 3 1 8 6 6 5 6 0 0 \*





CÂMARA DOS DEPUTADOS

## COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO

### PROJETO DE LEI Nº 8.112, DE 2017

#### III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Desenvolvimento Econômico, em reunião extraordinária realizada hoje, mediante votação ocorrida por processo simbólico, concluiu pela rejeição dos Projetos de Lei nºs 8.112/2017, 8181/2017, 8890/2017, 253/2019, 2699/2019, 10731/2018, 4016/2019 e 1718/2020, apensados, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Julio Lopes.

Registraram presença à reunião os seguintes membros:

Félix Mendonça Júnior - Presidente, Zé Neto, Antônia Lúcia e Dr. Fernando Máximo - Vice-Presidentes, Felipe Francischini, Florentino Neto, Jadyel Alencar, Luiz Gastão, Rodrigo Gambale, André Figueiredo, Any Ortiz, Daniela Reinehr, Eriberto Medeiros, Josivaldo Jp, Julio Lopes, Keniston Braga, Luiz Philippe de Orleans e Bragança, Rodrigo Valadares, Sidney Leite, Vitor Lippi e Welter.

Sala da Comissão, em 23 de agosto de 2023.

Deputado FÉLIX MENDONÇA JÚNIOR  
Presidente

Apresentação: 24/08/2023 17:17:25,637 - CDE  
PAR 1 CDE => PL 8112/2017

PAR n.1

