



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 5.183, DE 2023

(Da Comissão de Legislação Participativa)

Sugestão nº 1/2023

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 6.019, de 1974 (Trabalho temporário), a fim de resgatar o princípio da condição mais favorável ao empregado.

DESPACHO:
ÀS COMISSÕES DE
INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS;
TRABALHO E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIÇÃO:
Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

PUBLICAÇÃO INICIAL
Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI Nº , DE 2023

(Da Comissão de Legislação Participativa)

(Origem: SUG nº 1, de 2023)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 6.019, de 1974 (Trabalho temporário), a fim de resgatar o princípio da condição mais favorável ao empregado.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, que “Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências”, para assegurar melhores condições de trabalho aos trabalhadores com vínculo empregatício.

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho passa a vigor acrescida das seguintes alterações:

“
.....

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

§ 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 É responsabilidade dos empregadores e tomadores não violar os direitos dos trabalhadores, adotando controle de riscos (plano de integridade trabalhista), com o dever de enfrentar os impactos adversos em direitos com os quais tenham algum envolvimento e, principalmente:



I - evitar que suas atividades causem, contribuam ou estejam diretamente relacionadas aos impactos negativos sobre direitos humanos do trabalho e aos danos ambientais e sociais,

II - evitar impactos e danos decorrentes das atividades de suas subsidiárias e de entidades sob seu controle ou vinculação direta ou indireta;

III - criar políticas e incentivos para que seus parceiros comerciais respeitem os direitos humanos do trabalho, tais como a adoção de critérios e de padrões sociais e ambientais internacionalmente reconhecidos para a seleção e a execução de contratos com terceiros, correspondentes ao tamanho da empresa, à complexidade das operações e aos riscos aos direitos humanos;

IV - orientar os trabalhadores e as pessoas vinculadas à sociedade empresária a adotarem postura respeitosa, amistosa e em observância aos direitos humanos;

V - estimular entre fornecedores e terceiros um convívio inclusivo e favorável à diversidade;

VI - não manter relações comerciais ou relações de investimentos, seja de subcontratação, seja de aquisição de bens e serviços, com empresas ou pessoas que violem os direitos humanos;

VII - respeitar os direitos de crianças e adolescentes, de forma a incluir, em seus planos de trabalho, assim como exigir de seus fornecedores, empresas coligadas, controladas, subsidiárias e parceiras, ações preventivas e reparatórias para evitar riscos, impactos e violações a direitos de crianças e adolescentes, especialmente as de enfrentamento, erradicação do trabalho infantil e exploração sexual de crianças e adolescentes;

VIII - avaliar e monitorar os contratos firmados com seus fornecedores de bens e serviços, parceiros e clientes que contenham cláusulas de direitos humanos que impeçam o trabalho infantil ou o trabalho análogo à escravidão; e

IX - adotar medidas de prevenção e precaução, para evitar ou minimizar os impactos adversos que as suas atividades podem causar direta ou indiretamente sobre os direitos humanos, a saúde e a segurança de seus trabalhadores; e



§ 3º A inexistência de certeza científica absoluta não será invocada como argumento para adiar a adoção de medidas para evitar violações aos direitos humanos, à saúde e à segurança dos trabalhadores.

§ 4º As medidas de prevenção e precaução a violações aos direitos humanos do trabalho serão adotadas em toda a cadeia de produção dos grupos empresariais.

§ 5º O desrespeito ao disposto nos §§ 2º, 3º e 4º deste artigo ensejará a responsabilidade solidária de todas as empresas envolvidas.

§ 6º É objetiva a responsabilidade civil e trabalhista do empregador quanto aos danos materiais e moral decorrentes de acidente de trabalho, independentemente do risco da atividade.

.....

Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou regulamentares, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º As autoridades administrativas e judiciárias trabalhistas decidirão em conformidade aos princípios da progressividade e *pro personae*, adotando sempre a medida ou solução que melhor proteger o direito do trabalhador.

§ 2º A legislação positiva é o patamar mínimo de direitos trabalhistas, não se admitindo possibilidade de diminuição desses direitos, que deverão sempre ser ampliados em acordos coletivos, convenções coletivas, sentenças normativas, decisões da Justiça do Trabalho, termos de compromisso e ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho.

§ 3º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os seus princípios fundamentais.

.....

* C D 2 3 2 4 4 2 3 0 8 0 0 *



Art. 11 A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção da relação de trabalho.

§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações de acidentes do trabalho ou que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.

§ 2º É inaplicável a prescrição intercorrente na Justiça do 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.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

§ 3º 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.

Art. 59 A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.



§ 3º Na hipótese de término da relação 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 do término.

§ 4º A prestação de serviço aos domingos e feriados em qualquer área da atividade privada, será permitida somente por ajuste em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, sob pena de multa de R\$ 1.000,00 a R\$ 100.000,00, mais a remuneração devida pelo dia de trabalho com adicional de 200% (duzentos por cento).

.....

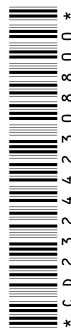
Art. 61 Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou convenção coletiva e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação. competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º Nos casos de excesso de horário a remuneração será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite, observando-se o adicional de 75% ao trabalho prestado acima da décima hora diária.

§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente do Ministério do Trabalho.

.....



Art.

71

§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período total correspondente com um acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

.....

Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

.....

Art. 394-A A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre, garantindo-se o teletrabalho, quando possível, ou o afastamento em tempo integral custeado pela empresa.

.....

Art. 443 A relação de trabalho poderá ser acordada tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º Considera-se como de prazo determinado a relação de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º A relação de trabalho por prazo determinado só será válida em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório; e
- c) de período de experiência.

.....



Art. 457 Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

§ 4º A gorjeta mencionada no § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 5º Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos §§ 6º e 7º deste artigo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 desta Consolidação.

§ 6º As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:

I - para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

II - para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua



integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador; e arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador; e arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador; e

III - anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

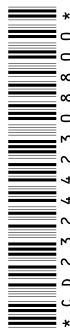
§ 7º A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros do § 6º deste artigo.

§ 8º As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

§ 9º Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 10 Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

§ 11 Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de



atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras:

I - a limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente; e

II - considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumpra o disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo por mais de sessenta dias.

.....

Art. 461 Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

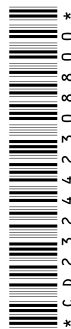
§ 4º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do trabalhador discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

.....

Art. 468 Nas relações de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao trabalhador, sob pena de nulidade.

Parágrafo único. Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o trabalhador reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

.....



Art. 477 É assegurado a todo trabalhador, não existindo prazo estipulado para a terminação da relação de trabalho, e quando não haja ele dado motivo para cessação, o direito de haver do empregador ou tomador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido.

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação dos valores devidos no término da relação de trabalho só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade competente do Ministério do Trabalho.

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução da relação de trabalho, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao trabalhador e discriminada a sua quantia, sendo válida a quitação, apenas, relativamente aos valores.

§ 3º Quando não existir na localidade Sindicato ou representação do Ministério do Trabalho, a assistência será prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público.

§ 4º O pagamento a que fizer jus o trabalhador será efetuado:

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

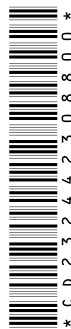
II - em dinheiro ou depósito bancário quando o trabalhador for analfabeto.

§ 5º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do trabalhador, não se admitindo, em nenhuma hipótese valor zerado ou ínfimo, assim entendido o inferior a um mês de remuneração.

§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso-prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

§ 7º O ato da assistência no término da relação de trabalho (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador, cabendo ao empregador pagar uma taxa de R\$100,00 em favor do sindicato da categoria obreira.



§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de R\$1.000,00, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelos índices oficiais em vigor, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

.....

Art. 545 Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus trabalhadores as contribuições por estes devidas ao sindicato, uma vez que tenham sido notificados por este. Parágrafo único. O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita.

.....

Art. 578. As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuições sindicais, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.

Art. 579 As contribuições sindicais negocial e confederativa são devidas por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.

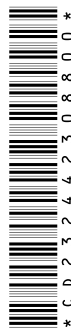
.....

.....

.....

Art. 583 O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro.

§ 1º O recolhimento obedecerá ao sistema de guias, de acordo com as instruções expedidas pelo Ministro do Trabalho.



§ 2º O comprovante de depósito da contribuição sindical será remetido ao respectivo Sindicato; na falta deste, à correspondente entidade sindical de grau superior, e, se for o caso, ao Ministério do Trabalho.

Art. 602 Os trabalhadores que não estiverem prestando serviços no mês destinado ao desconto da contribuição sindical terão o desconto procedido no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

Parágrafo único. De igual forma se procederá com os empregados que forem admitidos depois daquela data e que não tenham trabalhado anteriormente nem apresentado a respectiva quitação.

Art. 604 Os agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais são obrigados a prestar aos encarregados da fiscalização os esclarecimentos que lhes forem solicitados, inclusive exibição de quitação do imposto sindical.

Art. 620 As condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo.

Art.

702

f) estabelecer súmulas de jurisprudência uniforme, na forma prescrita no Regimento Interno.

Art. 789 Nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e serão calculadas:

I – quando houver acordo ou condenação, sobre o respectivo valor;



II – quando houver extinção do processo, sem julgamento do mérito, ou julgado totalmente improcedente o pedido, sobre o valor da causa;

III – no caso de procedência do pedido formulado em ação declaratória e em ação constitutiva, sobre o valor da causa; e

IV – quando o valor for indeterminado, sobre o que o juiz fixar.

§ 1º As custas serão pagas pelo vencido, após o trânsito em julgado da decisão. No caso de recurso, as custas serão pagas e comprovado o recolhimento dentro do prazo recursal.

§ 2º Não sendo líquida a condenação, o juízo arbitrar-lhe-á o valor e fixará o montante das custas processuais.

§ 3º Sempre que houver acordo, se de outra forma não for convencionado, o pagamento das custas caberá em partes iguais aos litigantes.

§ 4º Nos dissídios coletivos, as partes vencidas responderão solidariamente pelo pagamento das custas, calculadas sobre o valor arbitrado na decisão, ou pelo Presidente do Tribunal.

.....

Art.

790

.....

.....

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício e a qualquer tempo, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.

.....

Art. 800 Apresentada a exceção de incompetência, abrir-se-á vista dos autos ao exceto, por 24 (vinte e quatro) horas improrrogáveis, devendo a decisão ser proferida na primeira audiência ou sessão que se seguir.

.....



Art. 818. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer, observada a facilitação da defesa dos direitos dos trabalhadores, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo laboral, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências e o princípio do *in dubio pro operario*.

.....

Art. 828 Toda testemunha, antes de prestar o compromisso legal, será qualificada, indicando o nome, nacionalidade, profissão, idade, residência, e, quando empregada, o tempo de serviço prestado ao empregador, ficando sujeita, em caso de falsidade, às leis penais.

§ 1º Os depoimentos das testemunhas serão resumidos e reduzidos a termo, por ocasião da audiência, pelo secretário da Vara ou funcionário para esse fim designado, devendo a súmula ser assinada pelo juiz que a presidiu e pelos depoentes.

§ 2º A realização de audiência por videogravação, teleconferência ou meios congêneres não dispensa a confecção de ata reduzindo a termo os depoimentos das partes e testemunhas.

.....

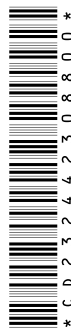
Art. 840 A ação trabalhista poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º Sendo escrita, a ação deverá conter a designação do juízo da Vara do Trabalho, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do autor e do réu, uma breve exposição dos fatos de que resulte o litígio, o pedido, a data e a assinatura do autor ou de seu representante.

§ 2º Se verbal, a ação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário da vara, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior.

.....

Art. 844 O não-comparecimento do autor à audiência importa o arquivamento da ação, e o não comparecimento do réu importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.



Parágrafo único. Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o juízo suspender o julgamento, designando nova audiência.

Art. 878 A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou de ofício pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente, nos termos do artigo anterior.

§ 1º Caberá execução por título extrajudicial na Justiça do Trabalho.

§ 2º São títulos executivos extrajudiciais, além daqueles previstos no CPC, os seguintes:

I – o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho homologado pelo Sindicato Profissional Competente ou, na falta deste, pela autoridade pública ou administrativa prevista em lei;

II – o acordo extrajudicial firmado pelo empregado e empregador, com assistência do Sindicato Profissional Competente;

III – o cheque nominal emitido pelo empregador ou de terceiros, se este o avalizar, sendo vedada a discussão quanto à origem do débito; e

IV – a nota promissória firmada pelo Empregador em favor do empregado, sendo vedada a discussão quanto à origem do débito.

Art. 882 O executado que não pagar a importância demandada poderá garantir a execução mediante depósito da mesma, atualizada e acrescida das despesas processuais, ou nomeando bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 da Lei no 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.

(NR)”

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

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



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

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

Art. 4º-A São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere esta Lei, igualdade de condições relativas aos empregados da tomadora.

Art. 5º O funcionamento da empresa de trabalho temporário dependerá de registro e autorização do Ministério do Trabalho, após comprovação de capital social suficiente para, em caso de quebra, pagar os direitos dos trabalhadores que admitir.

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

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



Art. 9º O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.

§ 1º É responsabilidade solidária da tomadora e da prestadora de serviços garantir adequadas condições de segurança, higiene e salubridade no ambiente de trabalho.

§ 2º A tomadora estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas suas dependências, ou local por ela designado.

Art. 10 O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho, segundo instruções a serem baixadas em ato ministerial.

.....
Art. 19 Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios derivados da aplicação desta Lei.

§ 1º O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa, sem prejuízo da eventual tipificação de delitos, como de frustração de direitos trabalhistas mediante fraude ou violência (art. 203 do Código Penal), falsidade ideológica (art. 299 do Código Penal), entre outros, conforme o caso.

§ 2º A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 3º Constatada ocorrência delitiva, a autoridade da inspeção do trabalho deverá comunicar o fato imediatamente à Polícia Federal e ao Ministério Público do Trabalho. (NR) ”



Art. 4º Ficam revogados:

I – Os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): o § 3º do art. 2º; o § 2º do art. 4º; os §§ 2º e 3º do art. 8º; o art. 10-A; os §§ 2º e 3º do art. 11; o art. 11-A; o art. 58, § 2º; o art. 58-A; os §§ 5º e 6º do art. 59; os arts. 59-A e 59-B; o parágrafo único do art. 60; o § 1º do art. 61; o § 4º do art. 71; o § 4º do art. 71; os arts. 223-A até 223-G; os §§ 2º e 3º do art. 394-A; o § 2º do art. 396; o art. 442-B; o § 3º do art. 443; o parágrafo único do art. 444; o art. 448-A; o art. 452-A; o art. 456-A; o § 5º do art. 458; os §§ 5º e 6º do art. 461; os §§ 1º e 2º do art. 468; os arts. 477-A e 477-B; o art. 484-A; os arts. 507-A e 507-B; os arts. 510-A até 510-D; os arts. 611-A e 611-B; o § 3º do art. 614; a alínea “f” do art. 652; o § 4º do art. 702; o § 4º do art. 790; o art. 790-B; o art. 791-A; os arts. 793-A até 793-D; os §§ 1º, 2º e 3º do art. 818; o § 3º do art. 840; o § 3º do art. 843; os §§ 1º, 2º, 3º, 4º e 5º do art. 844; os arts. 855-A até 855-E; o § 7º do art. 879; o art. 883-A; o § 6º do art. 884; os §§ 4º, 9º, 10 e 11 do art. 899;

II – os arts. 2º, 3º e 4º da Lei nº 13.467, de 2017;

III – os arts. 1º e 2º da Lei nº 13.429, de 2017; e

IV – o art. 2º, II, da Lei nº 9.790/99.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

Sala da Comissão, em 18 de outubro de 2023.

Deputado **ZÉ SILVA**
Presidente



COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA

SUGESTÃO Nº 1, DE 2023

Sugere Projeto de Lei destinado a alterar a Lei 13467/17 e a Lei 13429/17, a fim de resgatar o princípio favor laboratoris na CLT.

Autora: FEDERAÇÃO DOS
TRABALHADORES NAS
INDÚSTRIAS DO ESTADO DE
SANTA CATARINA

Relator: Deputado PEDRO UCZAI

I - RELATÓRIO

A iniciativa em epígrafe foi apresentada pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado de Santa Catarina, tendo por escopo alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Duzentas e noventa e seis entidades classistas anuíram à Sugestão.

A proposição foi devidamente instruída, atendendo as disposições regimentais da Casa.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR



Incorporamos ao nosso parecer a justificativa apresentada Pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado de Santa Catarina:

“São conhecidas as nefastas consequências promovidas pela reforma trabalhista veiculada através das leis 13467 e 13429, de 2017, que, ao revés de aumentarem o emprego formal, estimularam o desemprego e a precarização das relações de trabalho a níveis jamais vistos nestas oito décadas de existência da Consolidação das Leis do Trabalho.

Essas leis, que ficaram conhecidas na linguagem popular como “deforma trabalhista”, perverteram completamente o Direito e o Processo do Trabalho, desidratando, ainda, os Direitos Humanos Fundamentais da classe trabalhadora previstos na Constituição da República.

Mais do que isso, a deforma trabalhista debilitou o movimento sindical, induzindo a redução da taxa de filiação sindical e o fechamento de inúmeras entidades sindicais, enfraquecendo a defesa dos direitos sociais e a negociação coletiva.

O Brasil, que até 2016 era conhecido como grande cumpridor das normas internacionais de proteção ao trabalho, passou a figurar na lista dos piores violadores das Convenções da Organização Internacional do Trabalho que, inclusive, recomendou a revogação de vários dispositivos da Lei 13.467/17, notadamente em relação ao trabalho intermitente, a tempo parcial e negociação coletiva.

Ainda, as alterações promovidas na octogenária legislação de proteção social precarizaram a proteção do trabalho da mulher, dificultaram o acesso do trabalhador e da trabalhadora à Justiça do Trabalho, e suprimiram ou diminuíram inúmeros direitos humanos trabalhistas, em absoluta contrariedade ao princípio de não retrocesso social.

A partir destas constatações, considerando a imprescindibilidade de reversão da “deforma trabalhista” nos seus tópicos mais deletérios, cuja vigência continuaria a precarizar ainda mais as relações de trabalho e a enfraquecer o movimento sindical, decide-se apresentar este projeto de lei de revisão profunda dos dispositivos das leis 13429 e 13467/17.

Para tanto, são adotadas diretrizes de revisão, a partir da ideia básica de que a construção de uma nova legislação de proteção social depende de diálogo social, mas que este somente será possível com o resgate da tutela fundamental que existia antes da deforma.

Também é fato de que a 4ª revolução tecnológica traz ao país a realidade do capitalismo de plataforma e os aplicativos de serviços cuja operação tem se dado a partir da exploração de trabalhadores e trabalhadoras, aliados dos direitos humanos



do trabalho mais básicos, situação que urge ser regulamentada.

As diretrizes adotadas na regulamentação proposta contemplam o seguinte:

I - reconhecimento do indispensável papel do Estado nas relações de trabalho, tutelando a parte mais fraca, o trabalhador, trabalhadora;

II - efetividade das normas fundamentais e internacionais de proteção ao trabalho;

III - as obrigações do Estado com a proteção dos Direitos Humanos do Trabalho;

IV - fortalecimento do movimento sindical, observada a liberdade sindical com unicidade, e do direito de negociação coletiva de trabalho efetiva;

V - devida proteção no término da relação de trabalho;

VI - proteção ao trabalho prestado a plataformas e aplicativos de prestação de serviços;

VII - criação do Sistema de Proteção do Trabalho – SPT;

VIII - fortalecimento das estruturas existentes de proteção ao trabalho, a Justiça do Trabalho, o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho;

IX - resgate do diálogo social;

X - resgate do tripartismo na solução de conflitos nas relações de trabalho;

XI - revogação e reformulação dos tópicos mais precarizadores das relações de trabalho e do movimento sindical contidos nas leis 13.467/17 e 13.429/17, incorporando nas normas, quando possível, o conteúdo protetor das Convenções da OIT e resgatando a tutela fundamental pela aplicação do princípio favor laboratoris (prevalência da norma mais favorável no concurso de normas);

XII - reconhecimento da necessidade de proteção efetiva dos Direitos Humanos do Trabalho, incorporando princípios próprios, como da progressividade, *in dubio pro personae*, vedação de retrocesso social, além dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas, já regulamentado no Decreto 9571/18 (Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos); e

XII - criação de uma Escola Nacional de Formação e Qualificação Sindical, permitindo que o Estado fomente a luta da classe trabalhadora pela melhoria de sua condição social.”

Espera-se que, com a aprovação deste projeto de lei, seja possível superar o precarizador modelo de regulação neoliberal das relações de trabalho, e entregar à tão sofrida classe



trabalhadora deste país, um alento que permita sua reorganização e avanço na luta pela melhoria de sua condição social e emancipação.”

Ante o exposto, esperamos contar com o necessário apoio de nossos Pares nesta Casa, para fazer justiça social a toda a classe trabalhadora de nosso país.

Sala da Comissão, em de de 2023.

Deputado PEDRO UCZAI
Relator

2023-8322



COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA

SUBSTITUTIVO À SUGESTÃO Nº 1, DE 2023

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 6.019, de 1974 (Trabalho temporário), a fim de resgatar o princípio da condição mais favorável ao empregado.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, que “Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências”, para assegurar melhores condições de trabalho aos trabalhadores com vínculo empregatício.

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho passa a vigor acrescida das seguintes alterações:

“

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

§ 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 É responsabilidade dos empregadores e tomadores não violar os direitos dos trabalhadores, adotando controle de riscos (plano de integridade trabalhista), com o dever de enfrentar os impactos adversos em direitos com os quais tenham algum envolvimento e, principalmente:



I - evitar que suas atividades causem, contribuam ou estejam diretamente relacionadas aos impactos negativos sobre direitos humanos do trabalho e aos danos ambientais e sociais,

II - evitar impactos e danos decorrentes das atividades de suas subsidiárias e de entidades sob seu controle ou vinculação direta ou indireta;

III - criar políticas e incentivos para que seus parceiros comerciais respeitem os direitos humanos do trabalho, tais como a adoção de critérios e de padrões sociais e ambientais internacionalmente reconhecidos para a seleção e a execução de contratos com terceiros, correspondentes ao tamanho da empresa, à complexidade das operações e aos riscos aos direitos humanos;

IV - orientar os trabalhadores e as pessoas vinculadas à sociedade empresária a adotarem postura respeitosa, amistosa e em observância aos direitos humanos;

V - estimular entre fornecedores e terceiros um convívio inclusivo e favorável à diversidade;

VI - não manter relações comerciais ou relações de investimentos, seja de subcontratação, seja de aquisição de bens e serviços, com empresas ou pessoas que violem os direitos humanos;

VII - respeitar os direitos de crianças e adolescentes, de forma a incluir, em seus planos de trabalho, assim como exigir de seus fornecedores, empresas coligadas, controladas, subsidiárias e parceiras, ações preventivas e reparatórias para evitar riscos, impactos e violações a direitos de crianças e adolescentes, especialmente as de enfrentamento, erradicação do trabalho infantil e exploração sexual de crianças e adolescentes;

VIII - avaliar e monitorar os contratos firmados com seus fornecedores de bens e serviços, parceiros e clientes que contenham cláusulas de direitos humanos que impeçam o trabalho infantil ou o trabalho análogo à escravidão; e

IX - adotar medidas de prevenção e precaução, para evitar ou minimizar os impactos adversos que as suas atividades podem causar direta ou indiretamente sobre os direitos humanos, a saúde e a segurança de seus trabalhadores; e

§ 3º A inexistência de certeza científica absoluta não será invocada como argumento para adiar a adoção de medidas para evitar violações aos direitos humanos, à saúde e à segurança dos trabalhadores.

§ 4º As medidas de prevenção e precaução a violações aos direitos humanos do trabalho serão adotadas em toda a cadeia de produção dos grupos empresariais.



§ 5º O desrespeito ao disposto nos §§ 2º, 3º e 4º deste artigo ensejará a responsabilidade solidária de todas as empresas envolvidas.

§ 6º É objetiva a responsabilidade civil e trabalhista do empregador quanto aos danos materiais e moral decorrentes de acidente de trabalho, independentemente do risco da atividade.

.....
Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou regulamentares, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º As autoridades administrativas e judiciárias trabalhistas decidirão em conformidade aos princípios da progressividade e *pro personae*, adotando sempre a medida ou solução que melhor proteger o direito do trabalhador.

§ 2º A legislação positiva é o patamar mínimo de direitos trabalhistas, não se admitindo possibilidade de diminuição desses direitos, que deverão sempre ser ampliados em acordos coletivos, convenções coletivas, sentenças normativas, decisões da Justiça do Trabalho, termos de compromisso e ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho.

§ 3º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os seus princípios fundamentais.

.....
Art. 11 A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção da relação de trabalho.

§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações de acidentes do trabalho ou que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.

§ 2º É inaplicável a prescrição intercorrente na Justiça do 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.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

§ 3º 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.

Art. 59 A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de término da relação 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 do término.

§ 4º A prestação de serviço aos domingos e feriados em qualquer área da atividade privada, será permitida somente por ajuste em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, sob pena de multa de R\$ 1.000,00 a R\$ 100.000,00, mais a remuneração devida pelo dia de trabalho com adicional de 200% (duzentos por cento).

.....
Art. 61 Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou convenção coletiva e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade



competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º Nos casos de excesso de horário a remuneração será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite, observando-se o adicional de 75% ao trabalho prestado acima da décima hora diária.

§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente do Ministério do Trabalho.

.....
Art. 71

§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período total correspondente com um acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

.....
Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

.....
Art. 394-A A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre, garantindo-se o teletrabalho, quando possível, ou o afastamento em tempo integral custeado pela empresa.

.....
Art. 443 A relação de trabalho poderá ser acordada tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º Considera-se como de prazo determinado a relação de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.



§ 2º A relação de trabalho por prazo determinado só será válida em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório; e
- c) de período de experiência.

.....

Art. 457 Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

§ 4º A gorjeta mencionada no § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 5º Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos §§ 6º e 7º deste artigo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 desta Consolidação.

§ 6º As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:

I - para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

II - para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da



arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador; e

III - anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

§ 7º A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros do § 6º deste artigo.

§ 8º As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

§ 9º Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 10 Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

§ 11 Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras:

I - a limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente; e

II - considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumpra o disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo por mais de sessenta dias.

.....



Art. 461 Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do trabalhador discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Art. 468 Nas relações de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao trabalhador, sob pena de nulidade.

Parágrafo único. Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o trabalhador reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

Art. 477 É assegurado a todo trabalhador, não existindo prazo estipulado para a terminação da relação de trabalho, e quando não haja ele dado motivo para cessação, o direito de haver do empregador ou tomador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido.

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação dos valores devidos no término da relação de trabalho só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade competente do Ministério do Trabalho.

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução da relação de trabalho, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao trabalhador e discriminada a sua quantia, sendo válida a quitação, apenas, relativamente aos valores.



§ 3º Quando não existir na localidade Sindicato ou representação do Ministério do Trabalho, a assistência será prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público.

§ 4º O pagamento a que fizer jus o trabalhador será efetuado:

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o trabalhador for analfabeto.

§ 5º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do trabalhador, não se admitindo, em nenhuma hipótese valor zerado ou ínfimo, assim entendido o inferior a um mês de remuneração.

§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso-prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

§ 7º O ato da assistência no término da relação de trabalho (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador, cabendo ao empregador pagar uma taxa de R\$100,00 em favor do sindicato da categoria obreira.

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de R\$1.000,00, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelos índices oficiais em vigor, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

.....

Art. 545 Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus trabalhadores as contribuições por estes devidas ao sindicato, uma vez que tenham sido notificados por este. Parágrafo único. O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita.

.....

Art. 578. As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades



serão, sob a denominação de contribuições sindicais, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.

Art. 579 As contribuições sindicais negocial e confederativa são devidas por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.

Art. 583 O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro.

§ 1º O recolhimento obedecerá ao sistema de guias, de acordo com as instruções expedidas pelo Ministro do Trabalho.

§ 2º O comprovante de depósito da contribuição sindical será remetido ao respectivo Sindicato; na falta deste, à correspondente entidade sindical de grau superior, e, se for o caso, ao Ministério do Trabalho.

Art. 602 Os trabalhadores que não estiverem prestando serviços no mês destinado ao desconto da contribuição sindical terão o desconto procedido no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

Parágrafo único. De igual forma se procederá com os empregados que forem admitidos depois daquela data e que não tenham trabalhado anteriormente nem apresentado a respectiva quitação.

Art. 604 Os agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais são obrigados a prestar aos encarregados da fiscalização os esclarecimentos que lhes forem solicitados, inclusive exibição de quitação do imposto sindical.

Art. 620 As condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo.

Art. 702

f) estabelecer súmulas de jurisprudência uniforme, na forma prescrita no Regimento Interno.



Art. 789 Nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e serão calculadas:

I – quando houver acordo ou condenação, sobre o respectivo valor;

II – quando houver extinção do processo, sem julgamento do mérito, ou julgado totalmente improcedente o pedido, sobre o valor da causa;

III – no caso de procedência do pedido formulado em ação declaratória e em ação constitutiva, sobre o valor da causa; e

IV – quando o valor for indeterminado, sobre o que o juiz fixar.

§ 1º As custas serão pagas pelo vencido, após o trânsito em julgado da decisão. No caso de recurso, as custas serão pagas e comprovado o recolhimento dentro do prazo recursal.

§ 2º Não sendo líquida a condenação, o juízo arbitrar-lhe-á o valor e fixará o montante das custas processuais.

§ 3º Sempre que houver acordo, se de outra forma não for convencionado, o pagamento das custas caberá em partes iguais aos litigantes.

§ 4º Nos dissídios coletivos, as partes vencidas responderão solidariamente pelo pagamento das custas, calculadas sobre o valor arbitrado na decisão, ou pelo Presidente do Tribunal.

.....
Art. 790

.....
§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício e a qualquer tempo, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.
.....

Art. 800 Apresentada a exceção de incompetência, abrir-se-á vista dos autos ao exceto, por 24 (vinte e quatro) horas improrrogáveis, devendo a decisão ser proferida na primeira audiência ou sessão que se seguir.
.....



Art. 818. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer, observada a facilitação da defesa dos direitos dos trabalhadores, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo laboral, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências e o princípio do *in dubio pro operario*.

Art. 828 Toda testemunha, antes de prestar o compromisso legal, será qualificada, indicando o nome, nacionalidade, profissão, idade, residência, e, quando empregada, o tempo de serviço prestado ao empregador, ficando sujeita, em caso de falsidade, às leis penais.

§ 1º Os depoimentos das testemunhas serão resumidos e reduzidos a termo, por ocasião da audiência, pelo secretário da Vara ou funcionário para esse fim designado, devendo a súmula ser assinada pelo juiz que a presidiu e pelos depoentes.

§ 2º A realização de audiência por videogravação, teleconferência ou meios congêneres não dispensa a confecção de ata reduzindo a termo os depoimentos das partes e testemunhas.

Art. 840 A ação trabalhista poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º Sendo escrita, a ação deverá conter a designação do juízo da Vara do Trabalho, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do autor e do réu, uma breve exposição dos fatos de que resulte o litígio, o pedido, a data e a assinatura do autor ou de seu representante.

§ 2º Se verbal, a ação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário da vara, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior.

Art. 844 O não-comparecimento do autor à audiência importa o arquivamento da ação, e o não comparecimento do réu importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

Parágrafo único. Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o juízo suspender o julgamento, designando nova audiência.

Art. 878 A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou de ofício pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente, nos termos do artigo anterior.



§ 1º Caberá execução por título extrajudicial na Justiça do Trabalho:

§ 2º São títulos executivos extrajudiciais, além daqueles previstos no CPC, os seguintes:

I – o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho homologado pelo Sindicato Profissional Competente ou, na falta deste, pela autoridade pública ou administrativa prevista em lei;

II – o acordo extrajudicial firmado pelo empregado e empregador, com assistência do Sindicato Profissional Competente;

III – o cheque nominal emitido pelo empregador ou de terceiros, se este o avalizar, sendo vedada a discussão quanto à origem do débito; e

IV – a nota promissória firmada pelo Empregador em favor do empregado, sendo vedada a discussão quanto à origem do débito.

.....
Art. 882 O executado que não pagar a importância demandada poderá garantir a execução mediante depósito da mesma, atualizada e acrescida das despesas processuais, ou nomeando bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 da Lei no 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.

.....
(NR) ”

Art. 3º A Lei nº 6.019, de 1974, passa a vigor com as seguintes

alterações:

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

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

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

Art. 4º-A São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere esta Lei, igualdade de condições relativas aos empregados da tomadora.

Art. 5º O funcionamento da empresa de trabalho temporário dependerá de registro e autorização do Ministério do Trabalho,



após comprovação de capital social suficiente para, em caso de quebra, pagar os direitos dos trabalhadores que admitir.

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

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

.....

Art. 9º O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.

§ 1º É responsabilidade solidária da tomadora e da prestadora de serviços garantir adequadas condições de segurança, higiene e salubridade no ambiente de trabalho.

§ 2º A tomadora estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas suas dependências, ou local por ela designado.

Art. 10 O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho, segundo instruções a serem baixadas em ato ministerial.

.....

Art. 19 Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios derivados da aplicação desta Lei.

§ 1º O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa, sem prejuízo da



eventual tipificação de delitos, como de frustração de direitos trabalhistas mediante fraude ou violência (art. 203 do Código Penal), falsidade ideológica (art. 299 do Código Penal), entre outros, conforme o caso.

§ 2º A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 3º Constatada ocorrência delitiva, a autoridade da inspeção do trabalho deverá comunicar o fato imediatamente à Polícia Federal e ao Ministério Público do Trabalho. (NR) ”

Art. 4º Ficam revogados:

I – Os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): o § 3º do art. 2º; o § 2º do art. 4º; os §§ 2º e 3º do art. 8º; o art. 10-A; os §§ 2º e 3º do art. 11; o art. 11-A; o art. 58, § 2º; o art. 58-A; os §§ 5º e 6º do art. 59; os arts. 59-A e 59-B; o parágrafo único do art. 60; o § 1º do art. 61; o § 4º do art. 71; o § 4º do art. 71; os arts. 223-A até 223-G; os §§ 2º e 3º do art. 394-A; o § 2º do art. 396; o art. 442-B; o § 3º do art. 443; o parágrafo único do art. 444; o art. 448-A; o art. 452-A; o art. 456-A; o § 5º do art. 458; os §§ 5º e 6º do art. 461; os §§ 1º e 2º do art. 468; os arts. 477-A e 477-B; o art. 484-A; os arts. 507-A e 507-B; os arts. 510-A até 510-D; os arts. 611-A e 611-B; o § 3º do art. 614; a alínea “f” do art. 652; o § 4º do art. 702; o § 4º do art. 790; o art. 790-B; o art. 791-A; os arts. 793-A até 793-D; os §§ 1º, 2º e 3º do art. 818; o § 3º do art. 840; o § 3º do art. 843; os §§ 1º, 2º, 3º, 4º e 5º do art. 844; os arts. 855-A até 855-E; o § 7º do art. 879; o art. 883-A; o § 6º do art. 884; os §§ 4º, 9º, 10 e 11 do art. 899;

II – os arts. 2º, 3º e 4º da Lei nº 13.467, de 2017;

III – os arts. 1º e 2º da Lei nº 13.429, de 2017; e

IV – o art. 2º, II, da Lei nº 9.790/99.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2023.

Deputado PEDRO UCZAI

Relator





CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA

SUGESTÃO Nº 1, DE 2023

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Legislação Participativa, em reunião extraordinária realizada hoje, mediante votação ocorrida por processo simbólico, concluiu pela aprovação, na forma do Projeto de Lei apresentado da Sugestão nº 1/2023, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Pedro Uczai.

Registraram presença à reunião os seguintes membros:

Zé Silva - Presidente, Professora Goreth, Rosângela Reis e Luiza Erundina - Vice-Presidentes, Ana Pimentel, Glauber Braga, João Daniel, Joseildo Ramos, Leonardo Monteiro, Padre João, Tarcísio Motta, Célia Xakriabá, Chico Alencar, Erika Kokay, Pedro Uczai, Rogério Correia e Talíria Petrone.

Sala da Comissão, em 18 de outubro de 2023.

Deputado ZÉ SILVA
Presidente



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:decreto.lei:194305-01;5452
LEI Nº 13.105, DE 16 DE MARÇO DE 2015 Art. 835	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2015-0316;13105
LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974 Art. 1º ao 10, 19	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:1974-0103;6019
DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940 Art. 203, 299	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:decreto.lei:194012-07;2848
LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 Art. 2º ao 4º	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2017-0713;13467
LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017 Art. 1º, 2º	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2017-0331;13429
LEI Nº 9.790, DE 23 DE MARÇO DE 1999 Art. 2º	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:1999-0323;9790

FIM DO DOCUMENTO