

COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "ALTERA O DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, E A LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, PARA DISPOR SOBRE ELEIÇÕES DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO E SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS"

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.

Presidente: Deputado **DANIEL VILELA**
Relator: Deputado **ROGÉRIO MARINHO**

I - RELATÓRIO

A Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que “altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências”, também denominada de “Reforma Trabalhista”, foi criada mediante Ato da Presidência da Câmara dos Deputados de 3 de fevereiro de 2017, com base no inciso II do art. 34 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RICD), constituída e instalada em 9 de fevereiro desse mesmo ano.

Segundo a sua justificção, o projeto em análise tem por objetivo “*aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização*

da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário”.

Na busca de um resultado o mais amplo e democrático possível, decidimos ouvir todas as partes envolvidas, garantindo o direito de manifestação de setores do Governo Federal, do Judiciário Trabalhista, do Ministério Público do Trabalho, de representantes dos trabalhadores e dos empregadores, de especialistas os mais diversos, enfim, de todos os interessados em se manifestar. Além disso, para dar amplitude a essas consultas, além de a Câmara dos Deputados ter colocado à disposição da sociedade o acesso tanto ao *Portal e-Democracia* quanto a um endereço eletrônico específico da Comissão Especial para o recebimento de críticas e sugestões, deixamos as portas de nosso gabinete abertas para aqueles que quisessem se manifestar.

Nesse processo de se garantir a ampla discussão democrática da matéria, foram realizadas inúmeras audiências públicas, seminários, mesas redondas, reuniões de trabalho, reuniões técnicas, neste que é o espaço para o debate público por excelência, o Poder Legislativo, bem como nos mais diversos Estados da Federação.

A extensa pauta de temas que permearam os debates abrangeu o direito individual do trabalho, no âmbito urbano e rural, o direito coletivo do trabalho, o direito processual do trabalho, com ênfase nos aspectos relativos aos limites para aplicação de súmulas de jurisprudência, os mecanismos de solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas, o trabalho temporário, o trabalho em regime de tempo parcial, o trabalho intermitente e o teletrabalho, entre outros.

Foram realizados os seguintes eventos por esta Comissão:

1. Audiências Públicas:

1.1. Audiência Pública, realizada no dia 16 de fevereiro, para oitiva dos seguintes convidados: Senhor Ronaldo Nogueira, Ministro de Estado do Trabalho; Senhor Ives Gandra da Silva Martins, Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST); e o Senhor Ronaldo Curado Fleury, Procurador-Geral do Trabalho.

1.2. Audiência Pública, realizada no dia 21 de fevereiro, para oitiva dos seguintes convidados: Senhor Walmir Oliveira da Costa, Ministro do TST; Senhor Renan Bernardi Kalil, Procurador do Trabalho, Vice-Coordenador da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (Conalis) do Ministério Público do Trabalho (MPT); Senhor Admilson Moreira dos Santos, representante do Ministério do Trabalho (MTb); e Senhor José Eduardo Pastore, advogado trabalhista.

1.3. Audiência Pública, realizada no dia 7 de março, para debate com as Centrais Sindicais, com a presença dos seguintes convidados: Adilson Gonçalves Araújo, Presidente da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB); Antonio Fernandes dos Santos Neto, Presidente da Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB); João Carlos Gonçalves, Secretário-Geral da Força Sindical; Vagner Freitas, Presidente da Central Única dos Trabalhadores (CUT); Ricardo Patah, Presidente da União Geral dos Trabalhadores (UGT) e Geraldo Ramthun, representante da Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST).

1.4. Audiência Pública, realizada no dia 8 de março, para debate com as confederações patronais, com a presença dos seguintes convidados: Cristiano Zaranza, Assessor Jurídico da Comissão Nacional do Trabalho e Previdência da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA); Ivo Dall'Acqua Júnior, representante da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC); Daniele Bernardes, representante da Confederação Nacional do

Transporte (CNT); Alexandre Venzon Zanetti, Assessor jurídico da Confederação Nacional da Saúde Hospitais, Estabelecimentos e Serviços (CNS); Damião Cordeiro, Gerente de Relações Institucionais da Confederação Nacional das Instituições Financeiras; representante da Federação Brasileira de Bancos (Febraban) e Alexandre Furlan, Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Social da Confederação Nacional da Indústria (CNI).

1.5. Audiência Pública, realizada no dia 9 de março, para oitiva dos seguintes convidados: Vólia Bonfim Cassar, Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ); Cristiano Paixão Araújo Pinto, Procurador Regional do Trabalho; Hiroyuki Sato, Diretor Executivo de Assuntos Tributários, Relações Trabalhistas, Ação Política e Financiamentos da Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos (Abimaq); José Pastore, Professor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (USP).

1.6. Audiência Pública, realizada no dia 14 de março, para oitiva dos seguintes convidados: Magda Barros Biavaschi, Desembargadora, pós doutora em Economia do Trabalho e pesquisadora do Cesit/Unicamp; Bruno Breithaup, Presidente da Fecomércio/SC; José Zeferino Pedroso, Presidente da Faesc e Secretário Geral da CNA; Glauco José Corte, Presidente da Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (Fiesc) e Membro do Conselho Industrial da CNI; Roberto Antonio Von Der Osten, Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro (Contraf); Alci Matos Araujo, Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio e Serviços (Contracs); e Clemente

Ganz Lúcio, Diretor Técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese).

1.7. Audiência Pública, realizada no dia 15 de março, sobre o tema “Teletrabalho”, para oitiva dos seguintes convidados: Álvaro Melo, Ex-presidente da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt); Wolnei Tadeu Ferreira, Presidente da Sobratt; Hugo Cavalcanti Melo Filho, Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT/PE); Luiz Antonio Colussi, Diretor de Assuntos Legislativos da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra); e Edgar Serrano, Presidente da Federação Nacional das Empresas de Informática (Fenainfo).

1.8. Audiência Pública, realizada no dia 16 de março, para oitiva dos seguintes convidados: Delaíde Alves Miranda Arantes, Ministra do TST; Germano Silveira de Siqueira, Presidente da Anamatra; Thais Mendonça Aleluia da Costa, Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT/BA); Angelo Fabiano, Presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT); e Hélio Zylberstajn, Professor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP.

1.9. Audiência Pública, realizada no dia 21 de março, sobre o tema “Trabalho intermitente”, para oitiva dos seguintes convidados: Felipe Calvet, Juiz da 8ª Vara do Trabalho de Curitiba; Luís Antônio Camargo de Melo, Subprocurador-Geral do Trabalho; Jorge Luiz Souto Maior, Professor de Direito do Trabalho da USP; Paulo Solmucci Júnior, Presidente da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (Abrasel); e Moacyr Roberto Tesch Auersvald, Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade (Contratuh).

1.10. Audiência Pública, realizada no dia 22 de março, sobre o tema “Soluções extrajudiciais”, com a presença dos seguintes convidados: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Ministro do TST; Gustavo Tadeu Alckmin, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ); Carlos Henrique Bezerra Leite, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (TRT/ES); Ricardo Gebrim, Ex-Presidente do Sindicato dos Advogados do Estado de São Paulo; Ermínio Alves de Lima Neto, Vice-Presidente Executivo da Central Brasileira do Setor de Serviços (Cebrasse); e Nelson Mannrich, Professor da (USP).

1.11. Audiência Pública, realizada no dia 23 de março, sobre o tema “Súmulas e segurança jurídica”, com a presença dos seguintes convidados: Maurício Godinho Delgado, Ministro do TST; João Bosco Pinto Lara, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT/MG); José Maria Quadros de Alencar, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT/PA); Carlos Fernando da Silva Filho, Presidente do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (Sinait); e Antônio Galvão Peres, Doutor em Direito do Trabalho pela USP.

1.12. Audiência Pública, realizada no dia 28 de março, sobre o tema “Trabalho temporário”, com a presença dos seguintes convidados: James Magno Araújo Farias, Presidente do Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho (Coleprecot) e do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (TRT/MA); André Gambier Campos, Representante do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea); Maximiliano Garcez, Representante da Associação Latino-Americana de Advogados Laboralistas (Alal/Brasil); Roberto Luis Olinto Ramos, Diretor de Pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); Aparecido Inácio

Ferrari de Medeiros, Representante da Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo (AATSP).

1.13. Audiência Pública, realizada no dia 29 de março, com a presença dos seguintes convidados: Vander Morales, Presidente da Federação Nacional dos Sindicatos de Empresas de Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado (Fenaserhtt); Maria Isabel Caetano dos Reis, Presidente do Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Prestação de Serviços e Serviços Terceirizáveis no Distrito Federal (Sindiserviços); Edson Carneiro da Silva, Secretário-Geral da Intersindical-Central da Classe trabalhadora; Márcia dos Santos Costantini, Diretora Regional da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH).

1.14. Audiência Pública, realizada no dia 30 de março, com a presença dos seguintes convidados: **Thereza Christina Nahas**, Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT/SP); Cézar Britto, Ex-Presidente da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB); José Augusto Lyra, Advogado e professor; Siderlei Silva de Oliveira, Presidente da Confederação Brasileira Democrática dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação (Contac); Alexandre Sampaio de Abreu, Presidente do Conselho Empresarial de Turismo e Hospitalidade da CNC e Federação Nacional de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares (FNHRBS); Lourival Figueiredo Melo, Diretor Secretário-Geral da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC); e Narciso Figueiroa Jr., Assessor Jurídico da Associação Nacional do Transporte de Cargas e Logística (NTC&Logística).

1.15. Audiência Pública, realizada no dia 4 de abril, com a presença dos seguintes convidados: Francisco José Gomes da Silva, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª

Região (TRT/CE); Bento Herculano Duarte Neto, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT/RN); Luiza Batista Pereira, Presidente da Federação Nacional das Empregadas Domésticas (Fenatrad); Márcio Pochman, Professor de Economia da Universidade Estadual de Campinas; Sergio Paulo Gallindo, Presidente-executivo da Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (Brasscom).

1.16. Audiência Pública, realizada no dia 5 de abril, com a presença dos seguintes convidados: Raimar Rodrigues Machado, Presidente em exercício da Comissão Nacional de Direitos Sociais do Conselho Federal da OAB; Carlos Roberto Lupi, Presidente Nacional do PDT e Ex-Ministro do Trabalho; Rodrigo Dias da Fonseca, Juiz Titular da 1ª Vara do Trabalho de Itumbiara (TRT/GO); Tatau Godinho, Ex-Secretária de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres do Ministério da Justiça; Jorge Boucinhas Filho, Advogado Trabalhista e Professor da Fundação Getúlio Vargas (FGV).

1.17. Audiência Pública, realizada no dia 6 de abril, com a presença dos seguintes convidados: Almir Pazzianotto, Ex-Ministro do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho; Ricardo Antônio Mohallem, Primeiro Vice-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região; Miguel Rossetto, Ex-Ministro do Trabalho; Peter Poschen, Diretor da Organização Internacional do Trabalho – OIT; Mauro de Azevedo Menezes, Advogado Trabalhista.

2. Seminários:

2.1. Seminário Estadual no Espírito Santo, realizado em 20 de março, para debater a “Reforma trabalhista e seus impactos para os trabalhadores e o mercado de trabalho”, com a presença dos seguintes convidados: Mário Ribeiro Cantarino Neto, Desembargador, Presidente do Tribunal Regional do

Trabalho da 17ª Região (TRT/ES); Estanislau Tallon Bozi, Procurador Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região (PRT/ES); Alcimar das Candeias da Silva, Superintendente do Trabalho no Estado do Espírito Santo; Homero Junger Mafra, Presidente da OAB/ES; Carlos Roberto Casteglione Dias, Secretário de Estado de Trabalho, Assistência e Desenvolvimento Social do Espírito Santo; Regis Mattos Teixeira, Secretário de Estado de Economia e Planejamento do Espírito Santo; Otto Fernando M. Baptista, Presidente do Sindicato dos Médicos do Espírito Santo; Jonas Rodrigues de Paula, Presidente do Sindicato dos Professores do Espírito Santo; Marcos Guerra, Presidente da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes); José Lino Sepulcri, Presidente da Fecomércio/ES; Jasseir Alves Fernandes, Presidente da CUT/ES; Alexandro Martins Costa, Presidente da Força Sindical/ES; Haylson de Oliveira, Presidente do Sindicato dos Servidores Públicos do Estado do Espírito Santo (Sindipúblicos/ES).

2.2. Seminário Estadual no Rio de Janeiro, realizado em 20 de março, para debater a “Reforma Trabalhista e seus impactos para os trabalhadores e o mercado de trabalho”, com a presença dos seguintes convidados: Sayonara Grilo Coutinho Leonardo da Silva, Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ); Lisyane Chaves Motta, Procuradora Regional do Trabalho da 1ª Região (PRT/RJ); Marcus Vinicius Cordeiro, Presidente da Comissão de Justiça do Trabalho OAB/RJ.

2.3. Seminário Estadual em Minas Gerais, realizado em 24 de março, para debater a “Reforma trabalhista e seus impactos para os trabalhadores e o mercado de trabalho”, na Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais.

2.4. Seminário Estadual no Rio Grande do Sul, realizado em 24 de março, para debater a “Reforma trabalhista e seus impactos para os trabalhadores e o mercado de trabalho”, na Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul.

2.5. Seminário Estadual no Ceará, realizado em 3 de abril, para debater a “Reforma Trabalhista e seus impactos para os trabalhadores e o mercado de trabalho”, realizado na Assembleia Legislativa do Estado do Ceará, com a presença dos seguintes convidados: Representante do Ministério do Trabalho; Luiz Gastão Bittencourt da Silva, Presidente da Fecomércio/CE; Cláudia Maria Meneses Brilhante Maia, Diretora Institucional da Fecomércio/CE; Cristian Giuriato, Diretor da Regional Nordeste da Associação Brasileira do Trabalho Temporário (Asserttem).

2.6. Seminário Estadual em São Paulo, realizado em 10 de abril, para debater a “Reforma Trabalhista e seus impactos para os trabalhadores e o mercado de trabalho”, realizado na Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, com a presença dos seguintes convidados: Marília de Castro, Coordenadora Institucional da Associação Comercial de São Paulo (ACSP); Paulo Skaf, Presidente da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP); Rogério Grof, Diretor Jurídico do Sindicato das Micro e Pequenas Indústrias de São Paulo (Simpí); Ricardo Patah, Presidente da União Geral dos Trabalhadores (UGT).

2.7. Seminário Estadual na Bahia, realizado em 10 de abril, para debater a “Reforma Trabalhista e seus impactos para os trabalhadores e o mercado de trabalho”, realizado na Assembleia Legislativa do Estado da Bahia, com a presença dos seguintes convidados: Rosemeire Lopes Fernandes, Presidente Associação dos Magistrados do Trabalho 5ª Região da Bahia (Amatra 5); Cedro Silva, Presidente da Central Única

dos Trabalhadores no Estado da Bahia (CUT/BA); Aurino Pedreira, Presidente da Central dos Trabalhadores e das Trabalhadoras do Brasil no Estado da Bahia (CTB/BA); Rosival Leite, Coordenador-Geral da Federação dos Trabalhadores na Agricultura Familiar do Estado da Bahia (Fetraf/BA); Cláudio Bastos, residente da Federação dos Trabalhadores e Trabalhadoras na Agricultura no Estado da Bahia (Fetag/BA); Olivia Santana, Secretária Estadual da Secretaria do Trabalho, Emprego e Esporte (Setre); e Mauro Menezes, advogado trabalhista.

3. Outras reuniões e debates:

3.1. Audiência com o Sr. Carlos Silva, Presidente do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (Sinait); Sr. Ângelo Fabiano, Presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT); Sra. Rosa Jorge e Sra. Ana Cláudia Bandeira, no dia 7 de fevereiro de 2017.

3.2. Audiência com a Sra. Fabíola Xavier, Diretora Executiva do Instituto para o Desenvolvimento do Varejo (IDV); Sr. Guilherme Farhat, Consultor do IDV; e Sr. Carlos Ely, Membro do Conselho do IDV e Diretor do Walmart Brasil, no dia 14 de fevereiro de 2017.

3.3. Audiência com o Sr. Levi Fernandes Pinto, Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio (CNTC), no dia 14 de fevereiro de 2017.

3.4. Audiência com o Sr. Artur Bueno, Presidente do Fórum Sindical dos Trabalhadores (FST) e Assessoria Técnica, no dia 14 de fevereiro de 2017.

3.5. Audiência com o Sr. Juiz Dr. Germano Siqueira, Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), e Sr. Dr. Luiz Colussi, Diretor Legislativo da Anamatra, no dia 14 de fevereiro de 2017.

3.6. Reunião de trabalho com o “Grupo de estudos sobre a modernização da legislação trabalhista”, criado pelo Ministério do Trabalho, com a participação do Senhor Ministro do Trabalho e de representantes das Centrais Sindicais, no dia 16 de fevereiro.

3.7. Reunião na Confederação Nacional do Comércio (CNI), com os seguintes participantes: Sr. Robson Braga de Andrada, Presidente da CNI; Sr. Amaro Sales de Araújo, Presidente da Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Norte (FIERN) e Diretoria Executiva, no dia 21 de fevereiro de 2017.

3.8. Audiência com o Dr. Márcio Novaes, Diretor Corporativo da Record TV e Vice-Presidente da Abratel, no dia 22 de fevereiro de 2017.

3.9. Audiência com o Sr. Ministro do Supremo Tribunal Federal (STF) Gilmar Mendes, no dia 22 de fevereiro de 2017.

3.10. Debate na Federação das Indústrias do Rio Grande do Norte (Fiern), no dia 3 de março de 2017.

3.11. Audiência com a Professora Amábilis Pacios, Diretora da Federação Nacional das Escolas Particulares (Fenep); o Sr. Arthur Sperandio, Presidente da Associação Nacional dos Centros Universitários (Anaceu); o Sr. Paulo Cardim, Reitor e Mantenedor da BELAS ARTES - Instituição com 91 anos dedicados à Educação; o Sr. Antônio Veronezi, Mantenedor da Universidade de Santo Amaro (Unisa), e a Sra. Michele Louise Moura, Assessora Parlamentar de todas as instituições, no dia 7 de março de 2017.

3.12. Audiência com a Sra. Márcia Constantini, Presidente da Associação Brasileira do Trabalho Temporário (Asserttem), no dia 7 de março de 2017.

3.13. Audiência com os Senhores Italo Jordi e Sr. Claudio Gastal, Presidente do Movimento Brasil Competitivo, no dia 7 de março de 2017.

3.14. Audiência com o Sr. José Roberto Covac, Diretor Jurídico do Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo (Semesp); Sra. Raquel Torcane Cicate, assessora jurídica do Semesp, e Sr. Antonio Veroneze, Diretor do Semesp, e Reitor da Unisa, no dia 7 de março de 2017.

3.15. Acompanhamento de Reunião no Fórum Interinstitucional em Defesa do Direito do Trabalho (FIDS), composto por 40 entidades representativas, no dia 8 de março de 2017.

3.16. Reunião no Conselho Nacional de Lojistas de Shopping Centers e Entidades (Conecs) com os seguintes participantes: Sr. George Ramalho do Sindicato do Comércio (RN); Sr. Edson Castro do Sindivarejista (Brasília); Sr. Nadim Donato do Sindilojas (BH); Sr. Paulo Kruse do Sindilojas (Porto Alegre); Sr. Guto do Sindilojas (Campinas); Sr. Fred do Sindilojas (Recife); Sr. Paulo Motta do Sindilojas (Bahia); Sr. Joy Colares do Sindilojas (Belém); Sr. Lesser Lauer do Sindicómércio (Teófilo Otoni), e Sra. Cinara Machado da Dominion Consultoria, no dia 14 de março de 2017.

3.17. Audiência com o Sr. Sergio Sgobbi, Diretor de Relações Institucionais da Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (Brasscom), no dia 14 de março de 2017.

3.18. Audiência com o Sr. Rogério, Presidente da Rede Sarah, no dia 14 de março de 2017.

3.19. Reunião com a Embaixadora Marlene Fernández, Vice-Presidente de Relações Governamentais da Arcos Dourados (McDonald's América Latina), e com o Sr. Mario Marconini,

Diretor-Presidente da Teneo Holdings no Brasil, no dia 15 de março de 2017.

3.20. Palestra no Conselho de Emprego e Relações de Trabalho da Federação do Comércio de São Paulo (CERT) do qual fazem parte vários profissionais de relações do trabalho e empresários do setor do comércio e serviços e que reúne 12 milhões de trabalhadores, no dia 17 de março de 2017.

3.21. Reunião com o Sr. Flávio Rocha, Presidente do Instituto para o Desenvolvimento do Varejo (IDV), no dia 17 de março de 2017.

3.22. Reunião com empresários na Câmara de Dirigentes Lojistas (CDL) de Natal, no dia 20 de março de 2017.

Reunião na Câmara Americana de Comércio Brasil-Estados Unidos (Amcham), no dia 21 de março de 2017.

3.23. Audiência com o Sr. Otávio Vieira Filho, Presidente da Associação Nacional das Empresas de Transportes Urbanos (NTU), no dia 21 de março de 2017.

3.24. Audiência com o Sr. José Márcio Camargo, Docente da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro e Economista, no dia 21 de março de 2017.

3.25. Reunião com o Sr. Clésio Andrade, Presidente da Confederação Nacional do Transporte (CNT), e com os Presidentes das Confederações Patronais, no dia 21 de março de 2017.

3.26. Reunião com o Sr. Antonio Megale, Presidente da Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (Anfavea); Sr. Ricardo Martins, Vice-Presidente da Anfavea; Sr. Adauto Duarte, Coordenador da Comissão de Assuntos Trabalhistas da Anfavea; Sr. Aurélio Santana, Diretor Executivo da Anfavea, e Sr. Leandro Araújo, Analista de Relações Governamentais da Anfavea, no dia 22 de março de 2017.

3.27. Audiência com o Dr. Paulo Boal, Presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho da 9ª Região (Amatra 9), no dia 23 de março de 2017.

3.28. Audiência com o Sr. Edgar Segato Neto, Presidente da Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Conservação (Febrac), e Sr. Jeferson Furlan, Presidente da Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores (Fenavist), no dia 28 de março de 2017.

3.29. Audiência com a Sra. Cassia Carvalho, Executive Director, Brazil-U.S. Business Council da Seção Americana do Conselho Empresarial Brasil-Estados Unidos, no dia 28 de março de 2017.

3.30. Audiência com o Sr. Gilson Reis, Coordenador Geral da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino (Contee), e com o Sr. Celso Napolitano, Presidente da Federação dos Professores do Estado de São Paulo (Fepesp), no dia 28 de março de 2017.

3.31. Audiência com o Sr. Antônio Neto, Presidente da Central de Sindicatos Brasileiros (CSB), e Sr. Álvaro Egea, Secretário Geral da CSB, no dia 28 de março de 2017.

3.32. Workshop da Reforma Trabalhista, na Confederação da Agricultura e Pecuária (CNA Brasil), com a presença do Sr. Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Ives Gandra Martins Filho e Deputado Nilson Leitão, no dia 28 de março de 2017.

3.33. Reunião com o Deputado Daniel Vilela e o Sr. Esteves Colnago, Secretário Executivo Adjunto do Ministério do Planejamento, no dia 28 de março de 2017.

3.34. Audiência com o Sr. Cicero Araújo, Diretor de relações governamentais do banco Itaú Unibanco S/A, no dia 29 de março de 2017.

3.35. Audiência com o Sr. Jorge Steinhilber, Presidente do Conselho Federal e Educação Física, no dia 29 de março de 2017.

3.36. Audiência com o Dr. Ricardo Albergard, Diretor do Comitê de Incentivo da Associação de Marketing Profissional (Ampro); Sr. Raphael Rodrigues, Diretor de Relações Institucionais da Ampro, e Sr. Luiz Alberto de Salles Oliveira, Diretor do Comitê de Incentivo da Ampro, no dia 29 de março de 2017.

3.37. Reunião com o Deputado Roberto Lucena e o Sr. Ricardo Patah, Presidente da União Geral dos Trabalhadores, no dia 29 de março de 2017.

3.38. Reunião com o sr. Rogério Fernandes do PSDB Sindical de Minas gerais, no dia 29 de março de 2017.

3.39. Reunião com o Sr. Marco Polo de Mello Lopes, Presidente Executivo do Instituto Aço Brasil, e Sr. Mario Sergio Ainsworth Lopes, Gerente de Assuntos Legislativos, no dia 4 de abril.

3.40. Debate com o Grupo de Líderes Empresariais (Lide), no dia 10 de abril de 2017.

Esgotado o prazo regimental, foram apresentadas 850 emendas ao Projeto, mas 8 foram retiradas pelos autores.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Coube-nos a tarefa de proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, encaminhado pelo Poder Executivo, que “*altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências*”.

Os filósofos alemães definem o *zeitgeist* como o espírito do tempo, o espírito da época, é o conjunto do clima intelectual e cultural do mundo. As leis são construídas e escritas com o objetivo de atender o *zeitgeist* em que estão inseridas.

O Brasil de 1943 não é o Brasil de 2017. Há 74 anos éramos um país rural, com mais de 60% da população no campo. Iniciando um processo de industrialização, vivíamos na ditadura do Estado Novo, apesar disso, o governo outorgou uma legislação trabalhista que preparava o país para o futuro. Uma legislação que regulamentava as necessidades do seu tempo, de forma a garantir os patamares mínimos de dignidade e respeito ao trabalhador.

Hoje, estamos no século XXI, na época das tecnologias da informação, na época em que nossos telefones celulares carregam mais capacidade de processamento do que toda a NASA quando enviou o homem à lua. As dinâmicas sociais foram alteradas, as formas de se relacionar, de produzir, de trabalhar mudaram diametralmente.

Novas profissões surgiram e outras desapareceram, e as leis trabalhistas permanecem as mesmas. Inspiradas no fascismo de Mussolini, as regras da CLT foram pensadas para um Estado hipertrofiado, intromissivo, que tinha como diretriz a tutela exacerbada das pessoas e a invasão dos seus íntimos.

O respeito às escolhas individuais, aos desejos e anseios particulares é garantido pela nossa Lei Maior. Não podemos mais negar liberdade às pessoas, não podemos mais insistir nas teses de que o Estado deve dizer o que é melhor para os brasileiros negando-os o seu direito de escolher. Precisamos de um Brasil com mais liberdade.

Temos uma lei trabalhista que ainda diz que a mulher não merece as proteções legais se for empregada de seu pai ou marido, que ainda divide o país em 22 regiões, incluindo o Território do Acre. Pasmem, nossa lei ainda diz que a mulher casada não precisa pedir permissão do marido para litigar na Justiça trabalhista. Apesar desses exemplos, existem pessoas que insistem em dizer que a legislação não precisa de atualizações.

Estou convicto de que precisamos modernizar a legislação trabalhista brasileira. Precisamos abandonar as amarras do passado e trazer o Brasil para o tempo em que estamos e que vivemos, sem esquecer do país que queremos construir e deixar para nossos filhos e netos.

Sustentamos o entendimento de que a CLT tem importância destacada na sua função de estabilizar as relações de trabalho, mas que, evidentemente, sofreu desgastes com o passar dos anos, mostrando-se desatualizada em vários aspectos, o que não é de se estranhar.

É com essa visão particular que vislumbramos a presente modernização: a necessidade de trazer as leis trabalhistas para o mundo real, sem esquecer dos seus direitos básicos e das suas conquistas históricas que, por sua importância, estão inseridos no artigo 7º da Constituição da República. Precisamos evoluir, precisamos nos igualar ao mundo em que os empregados podem executar as suas atividades sem que estejam, necessariamente, no estabelecimento; em que a informatização faz com que um empregado na China interaja com a sua empresa no Brasil em tempo real; um mundo em que se pode, e se deve, conferir maior poder de atuação às representações sindicais de trabalhadores e de empregadores para decidirem, de comum acordo, qual a melhor solução para as partes em momentos determinados e específicos.

O compromisso que firmamos, ao aceitar esta tarefa, não foi com empresas, com grupos econômicos, com entidades laborais, sindicatos ou com qualquer outro setor. O nosso compromisso é com o Brasil. É com os mais de 13 milhões de desempregados, 10 milhões de desalentados e subempregados totalizando 23 milhões de brasileiros e brasileiras que foram jogados nessa situação por culpa de equívocos cometidos em governos anteriores.

O momento pelo qual passamos é simbólico. Desde 1901, ano em que primeiro se aferiu o Produto Interno Bruto do país, não passamos por uma situação tão difícil. Já são três anos consecutivos de crescimento negativo, de perdas econômicas, de perda de conquistas. São pessoas que, de uma hora para outra, perdem seus empregos, se veem afundadas em dívidas e

tomadas pela desesperança, tudo isso por culpa e dolo daqueles que aparelharam o Estado brasileiro e locupletaram-se dos bens nacionais.

O Brasil não pode mais esperar. Nós, parlamentares, legítimos representantes do povo, precisamos responder aos anseios e necessidades de todos aqueles que esperam soluções concretas aos problemas atuais. Não podemos nos esconder atrás de cortinas de fumaça, não podemos nos valer de discursos panfletários e fugir da realidade concreta que se apresenta à nossa frente. Temos o dever de, dentro dos limites que nos impõe a nossa Constituição, propor medidas legislativas que permitam às pessoas alcançar os seus desejos.

Nos parece muito claro quais são esses desejos. O povo anseia por liberdade, anseia por emprego, deseja poder empreender com segurança. Vivemos em um país onde se discute os termos do contrato de trabalho na sua rescisão e não no momento da sua assinatura, uma ilógica inversão que desprotege os empregados e desincentiva as contratações.

A preocupação desta Casa, ao examinar a proposição, não pode se restringir ao universo dos empregados formais, é preciso pensar naqueles que estão relegados à informalidade, ao subemprego, muitas vezes por que a sua realidade de vida não se encaixa na forma rígida que é a atual CLT. A legislação trabalhista brasileira vigente hoje é um instrumento de exclusão, prefere deixar as pessoas à margem da modernidade e da proteção legal do que permitir contratações atendendo as vontades e as realidades das pessoas.

No que se refere ao mercado informal, devemos ressaltar que o Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (IBRE/FGV) e o Instituto Brasileiro de Concorrência Empresarial (ETCO) divulgam, desde o ano de 2007, o índice de economia subterrânea, que avalia o mercado informal de trabalho. A pesquisa identificou um crescimento nos números desse mercado, atingindo, em 2016, o patamar de 16% do PIB brasileiro. Segundo o estudo, estima-se que em torno de 40% dos trabalhadores brasileiros estejam no mercado informal, ou seja, quatro em cada dez brasileiros não têm qualquer proteção de direitos trabalhistas.

Essa modernização trabalhista deve então assumir o compromisso não apenas de manter os direitos dos trabalhadores que possuam um emprego formal, mas também de proporcionar o ingresso daqueles que hoje não possuem direito algum. Esse desequilíbrio deve ser combatido, pois, escudada no mantra da proteção do emprego, o que vemos, na maioria das vezes, é a legislação trabalhista como geradora de injustiças, estimulando o desemprego e a informalidade. Temos, assim, plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia, sem comprometer os direitos tão duramente alcançados pela classe trabalhadora.

Não resta dúvida de que, hoje, a legislação tem um viés de proteção das pessoas que estão empregadas, mas a rigidez da CLT acaba por deixar à margem da cobertura legal uma parcela imensa de trabalhadores, em especial, os desempregados e os trabalhadores submetidos ao trabalho informal.

Assim, convivemos com dois tipos de trabalhadores: os que têm tudo – emprego, salário, direitos trabalhistas e previdenciários – e os que nada têm – os informais e os desempregados. A reforma, portanto, tem que almejar igualmente a dignidade daquele que não tem acesso aos direitos trabalhistas. E essa constatação apenas reforça a nossa convicção de que é necessária uma modificação da legislação trabalhista para que haja a ampliação do mercado de trabalho, ou seja, as modificações que forem aprovadas deverão ter por objetivo não apenas garantir melhores condições de trabalho para quem ocupa um emprego hoje, mas criar oportunidades para os que estão fora do mercado.

Muito se especulou de que este Projeto de Lei e esta Comissão teriam como objetivo principal retirar direitos dos trabalhadores. Eu afirmo com convicção de que este não é e nunca foi o nosso objetivo e, mesmo que fosse, não poderíamos, em hipótese alguma, contrariar o que está colocado no artigo 7º da Constituição Federal. O Substitutivo apresentado não está focado na supressão de direitos, mas sim em proporcionar uma legislação mais moderna, que busque soluções inteligentes para novas modalidades de contratação, que

auamente a segurança jurídica de todas as partes da relação de emprego, enfim, que adapte a CLT às modernizações verificadas no mundo nesses mais de 70 anos que separam o nascimento da CLT deste momento.

Cabe, aqui, citar as palavras do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, João Oreste Dalazen, quando, em 2012, no exercício da presidência do Tribunal, referiu-se à importância da CLT no momento de sua edição, oportunidade em que o País começava a deixar para trás a sua condição de sociedade agrícola, ainda sob a influência de uma cultura escravocrata, para dar início ao seu processo para se tornar uma sociedade industrial. Embora reconhecendo essa importância, o Ministro suscitou que a CLT, hoje, deixa a desejar, *“primeiro, porque é uma regulação rígida, que engessa toda relação entre patrão e empregado. Segundo, porque é excessivamente detalhista e confusa, o que gera insegurança jurídica. E, terceiro, porque está cheia de lacunas”*.

Assim, estando evidente que a CLT necessita ser atualizada, reconhecemos, igualmente, que o texto inicial do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, constitui um primeiro passo importante para o início das discussões, mas que as mudanças ali propostas ainda precisam ser aprofundadas.

Nesse contexto, diversas questões precisam ser enfrentadas, o que estamos fazendo por intermédio de um Substitutivo à proposição apresentada pelo Poder Executivo.

Em nosso país, além do excesso de normas trabalhistas, elas são muito rígidas. E essa rigidez, por sua vez, provoca um alto grau de insegurança jurídica na contratação do trabalhador, fazendo com que, primeiro, o empregador tenha receio de contratar a mão de obra e, depois, que investimentos importantíssimos para o crescimento do País sejam direcionados a outros países.

Como já foi mencionado, é hora de disciplinarmos na CLT as novas modalidades de contratação decorrentes das inovações tecnológicas e as suas consequências, tais como o contrato de trabalho intermitente e o teletrabalho.

Os problemas suscitados pelo Ministro Dalazen em relação à CLT nos remetem a outra questão que precisa ser enfrentada com essa reforma: as lacunas e as confusões da lei por ele mencionadas que fazem com que o Brasil seja o campeão de ajuizamento de ações trabalhistas em todo o mundo.

De acordo com dados colocados à disposição pelo próprio TST, somente no ano de 2016, as Varas do Trabalho receberam, na fase de conhecimento, **2.756.159** processos, um aumento de 4,5% em relação ao ano anterior. Desses, 2.686.711 foram processados e julgados. A soma da diferença dos processos não julgados no ano com o resíduo já existente nos tribunais totalizou 1.843.336 de processos **pendentes** de julgamento, em 31 de dezembro de 2016. Se forem acrescidas as execuções das sentenças proferidas, foram iniciadas **743.410** execuções e encerradas 660.860 em 2016, estando pendentes, em 31 de dezembro de 2016, o expressivo número de 2.501.722 execuções. Somando todos esses números, chegamos ao expressivo número de cerca de 4 milhões de novas ações trabalhistas. Além disso, foram remetidos aos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), **760.877** processos, um aumento de 11,9% em relação ao ano anterior. Por fim, o TST recebeu, no mesmo período, **239.765** processos, o que representou, em média, 9.990 processos para cada Ministro, não considerados, aqui, o acervo já existente em cada gabinete.

A pergunta a ser feita é: o País suporta tal demanda? Até quando os tribunais trabalhistas suportarão esse volume de processos?

No que tange ao excesso de processos tramitando na Justiça do Trabalho, é certo que muitos deles decorrem do descumprimento intencional da lei pelo empregador, mas não podemos desprezar uma grande quantidade que decorra do detalhamento acentuado das obrigações trabalhistas, em conjunto com regras processuais que estimulam o ingresso de ações e a interposição de infundáveis recursos, apesar dos esforços empreendidos pelo TST para redução do tempo de tramitação dos processos. Nas palavras do professor José Pastore, a legislação trabalhista “*constitui um verdadeiro convite ao litígio*”.

Outra consequência desse detalhamento da CLT no âmbito processual é a constatação de que, para casos idênticos ajuizados na Justiça do Trabalho, são proferidas sentenças distintas, o que é próprio da atividade judicial de interpretar a lei e se coaduna com a autonomia dos juízes na aplicação da Justiça. E mais. Em sua função jurisdicional, o juiz não pode deixar de proferir sentença sob o argumento de que não existe lei disposta sobre determinado tema. A própria CLT, em seu art. 8º, determina que, havendo lacuna na lei ou no contrato, o juiz aplicará a jurisprudência, a analogia, a equidade, o direito comparado, em suma, usará dos meios adequados para proferir sua decisão.

O fato é que, em consequência dessas interpretações distintas, cabe ao TST exercer a sua competência de uniformizar as decisões judiciais no âmbito trabalhista, utilizando-se, para tanto, das súmulas e de outros enunciados de jurisprudência.

Não resta dúvida quanto à importância das súmulas no balizamento das decisões proferidas na Justiça do Trabalho e como objeto de economia processual, diante da sua finalidade de agilizar o andamento dos processos e dar segurança jurídica às decisões dos Juízes do Trabalho em todo o País.

Ocorre, porém, que temos visto com frequência os tribunais trabalhistas extrapolarem sua função de interpretar a lei por intermédio de súmulas, para, indo além, decidirem contra a lei. Assim, um instrumento que deveria ter a finalidade precípua de trazer segurança jurídica ao jurisdicionado, garantindo a previsibilidade das decisões, é utilizado, algumas vezes, em sentido diametralmente oposto, desconsiderando texto expresso de lei. Exemplo evidente disso é o entendimento esposado pelo TST quanto à ultratividade da norma coletiva, segundo o qual as cláusulas normativas serão mantidas incorporadas ao contrato individual de trabalho até que novo acordo coletivo ou convenção coletiva seja firmado (Súmula nº 277), enquanto a CLT prevê expressamente que a vigência desses instrumentos não ultrapassará o prazo de dois anos (§ 3º do art. 614).

A questão foi remetida ao STF, por intermédio da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323, havendo uma decisão cautelar formulada pelo relator, o Ministro Gilmar Mendes, pela “*suspensão de todos os processos em curso e dos 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 que concerne ao fenômeno acima relatado, também chamado de ativismo judicial, cabe ressaltar a advertência do Presidente do TST, Ministro Ives Gandra Martins Filho, de que é urgente se adotar um controle para se evitar que, sob a justificativa de que se está interpretando subjetivamente, o juiz crie ou revogue lei com suas decisões, complementando que “*o juiz é livre dentro da lei e não fora dela*”.

Portanto a modernização das leis trabalhistas também será importante para conter o avanço dessa excessiva busca pelo Judiciário para solução dos conflitos entre as partes, pautando não só o desestímulo ao ativismo judicial, mas criando mecanismos que estimulem a solução desses conflitos antes que seja necessário submetê-los ao Poder Judiciário. E aqui não estamos falando em se impedir o acesso ao Judiciário, direito garantido plenamente pela Constituição Federal, mas em se privilegiar as soluções extrajudiciais na composição dos conflitos.

Vemos com muita frequência a celebração de homologações entre as partes, mormente na presença dos representantes sindicais, como exige o § 1º do art. 477 da CLT para os contratos com mais de um ano de vigência, para, tempos depois, o empregado ajuizar reclamação trabalhista requerendo as mesmas parcelas que foram objeto da homologação. Além do volume excessivo de ações trabalhistas já citado, esse procedimento traz enorme insegurança jurídica ao contratante diante da imprevisibilidade para o seu negócio.

Em prol da segurança jurídica das relações do trabalho, nosso Substitutivo trata dessa questão suscitando uma proposta que possibilite, utilizando-se de uma expressão do professor *Helio Zylberstajn* que expõe a

redundância da matéria, “*rescindir o contrato quando houver a rescisão*”. Desse modo, o ato rescisório terá, efetivamente, efeito liberatório em relação às parcelas pagas cuja natureza e valor estejam devidamente especificadas.

Em outra abordagem, mas também objetivando a diminuição dos conflitos trabalhistas que são demandados perante a Justiça do Trabalho, estamos propondo a adoção da arbitragem nas relações de trabalho, observadas determinadas peculiaridades que serão examinadas mais adiante, quando do exame pontual do Substitutivo.

Além de valorizar e fortalecer os mecanismos alternativos de resolução de conflitos, a nossa sugestão também prevê algum “risco” para quem ingressar com uma ação judicial. Hoje, a pessoa que ingressa com uma ação trabalhista não assume quaisquer riscos, uma vez que grande parte das ações se resolvem na audiência inicial, gerando o pagamento de uma indenização sem que ele tenha que arcar nem mesmo com as custas processuais. Nesse sentido, estamos propondo que o instituto da sucumbência recíproca seja aplicado na Justiça do Trabalho.

Portanto, no que se refere ao objetivo de garantir a segurança jurídica, a primeira linha de ação é a de se estimular a solução extrajudicial do conflito; depois, a proposta visa a estabelecer um risco decorrente do ingresso com a ação. Por fim, propõe-se que haja um fortalecimento da negociação coletiva, conferindo maior eficácia às cláusulas que forem acordadas entre as partes. Em suma, é urgente a alteração da legislação vigente, que configura um verdadeiro convite à litigância, como já tivemos a oportunidade de nos referir.

Também é objeto do Substitutivo uma regulamentação para o dano extrapatrimonial, visando disciplinar o procedimento para a concessão do dano moral e do dano existencial ou de outros tipos de reparação que venham a ser criados.

Um dos pilares do projeto encaminhado para apreciação por esta Casa Legislativa é a possibilidade de que a negociação coletiva realizada por entidades representativas de trabalhadores e empregadores possa prevalecer sobre normas legais, em respeito à autonomia coletiva da vontade.

De fato, a justificação do projeto menciona que o seu objetivo com tal medida é a de *“garantir o alcance da negociação coletiva e dar segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores”*.

Muitos mencionam a hipossuficiência dos trabalhadores para criticar a proposta de se ampliar a prevalência do negociado, com o argumento de que os sindicatos laborais são fracos, maus negociadores, e que, por isso, serão “enganados” pelos sindicatos patronais nas negociações, havendo o risco, ainda, de os trabalhadores serem ameaçados de demissão se não se submeterem às condições impostas pelos empregadores. O dia a dia das negociações, no entanto, mostra uma outra realidade, sendo possível verificar que, ao longo dos últimos vinte anos, os sindicatos negociaram aumentos salariais iguais ou superiores aos índices inflacionários. Somente no ano de 2016, em que o País viveu uma de suas piores crises econômicas, 52% dos sindicatos negociaram índices de aumento superiores à inflação, e a grande maioria das entidades cujos reajustes foram inferiores aos índices inflacionários conseguiram preservar os empregos de seus representados, o que configura um grande ganho em momentos de aumento do desemprego.

O que precisamos, na verdade, é fortalecer a estrutura sindical como um todo, fazendo com que as categorias se sintam efetivamente representadas. Nesse sentido, é acertada a ideia contida na proposta do Governo. Ao se abrir espaço para que as partes negociem diretamente condições de trabalho mais adequadas, sem revogar as garantias estabelecidas em lei, o projeto possibilita maior autonomia às entidades sindicais, ao mesmo tempo em que busca conferir maior segurança jurídica às decisões que vierem a ser negociadas. A insegurança jurídica da representação patronal, que não tem certeza se o que for negociado será preservado pela Justiça do Trabalho, é um grande empecilho à celebração de novas condições de trabalho mais benéficas aos trabalhadores e, em última instância, um entrave à contratação de mão de obra.

Nessa linha de raciocínio, o foco que se almeja com a presente reforma é a expansão das condições de negociação dos sindicatos diante das rígidas regras da CLT, sem comprometer os direitos assegurados aos

trabalhadores. Ao mesmo tempo em que se limita o papel do Estado nas negociações, propõe-se um sistema no qual o interesse das partes seja respeitado, garantindo-se ao trabalhador liberdade ampla para aderir ou não ao que for negociado.

Não é admissível, por exemplo, que uma cláusula ajustada entre as partes, como a redução do horário do almoço de sessenta para trinta minutos, seja invalidada pela Justiça do Trabalho depois de dois anos de vigência, implicando a condenação da empresa ao pagamento de indenização. Ou que não se permita a negociação de um tempo mais razoável para a movimentação dos empregados no início e no final da jornada. Exemplos como esses são inúmeros na CLT. Porém o que se está propondo não é a sua revogação, mas, sim, permitir que as entidades possam negociar a melhor solução para as suas necessidades. Repita-se, não se busca com esse dispositivo reduzir direitos dos trabalhadores, mas apenas permitir que regras rígidas da CLT possam ser disciplinadas de forma mais razoável pelas partes, sem que haja o risco de serem invalidadas pelo Judiciário, contribuindo para uma maior segurança jurídica nas relações de trabalho. Em suma, modernizar a legislação sem comprometer a segurança de empregados e empregadores.

Neste ponto, é de extrema relevância mencionar que o STF tem se debruçado sobre o tema da prevalência do negociado pelas partes no Direito do Trabalho, e as decisões da Corte Máxima do nosso Judiciário têm se pautado pelo entendimento de que a Constituição Federal buscou prestigiar “a *autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas*”, quando, entre os incisos do art. 7º, inseriu como direito dos trabalhadores o “*reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho*” (art. 7º, XXVI). E mais. Decidiu que “o *reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida*” (RE nº 590.415).

Esse é, justamente, o espírito das alterações que almejamos nesta oportunidade. Como já expusemos, deve-se fortalecer o entendimento direto entre as entidades sindicais que representam empregados e

empregadores, sem que haja a violação dos direitos assegurados aos trabalhadores.

A proposta de se estimular o resultado das negociações coletivas, contudo, tem que estar diretamente relacionada com uma estrutura sindical em que as entidades sejam mais representativas e mais democráticas. Embora reconheçamos a existência de inúmeros sindicatos altamente representativos, não podemos fechar os olhos para a outra realidade do nosso sistema sindical, em que proliferam sindicatos de fachada.

E, nesse ponto, temos a convicção de que a sugestão de retirar a natureza de imposto da contribuição sindical, tornando-a optativa, será de fundamental importância no processo de fortalecimento da estrutura sindical brasileira.

A existência de uma contribuição de natureza obrigatória explica, em muito, o número de sindicatos com registro ativo existentes no País. Até março de 2017, eram 11.326 sindicatos de trabalhadores e 5.186 sindicatos de empregadores, segundo dados obtidos no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais do Ministério do Trabalho. Comparativamente, no Reino Unido, há 168 sindicatos; na Dinamarca, 164; nos Estados Unidos, 130, e na Argentina, 91. Um dos motivos que explica essa distorção tão grande entre o número de sindicatos existentes no Brasil e em outros países do mundo é justamente a destinação dos valores arrecadados com a contribuição sindical. Somente no ano de 2016, a arrecadação da contribuição sindical alcançou a cifra de R\$ 3,96 bilhões de reais.

Os sindicatos, sejam eles classistas ou patronais, não mais poderão ficar inertes, sem buscar resultados efetivos para as suas respectivas categorias, respaldados em uma fonte que não seca, que eles recebem independentemente de apresentarem quaisquer resultados. Aqueles que se sentirem efetivamente representados por seus sindicatos, trabalhadores ou empregadores, pagarão suas contribuições em face dos resultados apresentados. Os que não tiverem resultados a apresentar, aqueles que forem meros sindicatos de fachada, criados unicamente com o objetivo de arrecadar a contribuição obrigatória, esses estarão fadados ao esquecimento.

O ideal, a nosso ver, era que a contribuição sindical ficasse restrita aos trabalhadores e empregadores sindicalizados. Como um passo inicial, mantivemos a possibilidade de qualquer trabalhador ou empresa de optar pelo pagamento da contribuição, com a ressalva de que o trabalhador interessado deverá manifestar-se prévia e expressamente a favor de seu desconto pelo empregador. Por outro lado, não estamos alterando aspectos relativos à estrutura sindical, como a unicidade sindical, por exemplo, pois esse assunto deve ser tratado em nível constitucional. Todavia a transformação da natureza da contribuição sindical de obrigatória para optativa servirá como primeiro passo para que a reforma sindical seja discutida pelas partes interessadas. É o que esperamos.

Além disso, estamos sugerindo o acréscimo de alguns dispositivos e a alteração de outros visando a sanar determinadas inconsistências da CLT, geradoras de controvérsias que terminam por desaguar no Judiciário Trabalhista.

Outro ponto ao qual conferimos especial destaque são as modificações no processo do trabalho. Temos, hoje, uma coletânea de normas que, em vez de contribuir para a rápida conclusão da demanda, têm sido um fator preponderante para o estrangulamento da Justiça do Trabalho.

Por isso, foram incorporadas normas que visam a possibilitar formas não litigiosas de solução dos conflitos, normas que desestimulam a litigância de má-fé, normas que freiam o ativismo judicial e normas que reafirmam o prestígio do princípio constitucional da legalidade, segundo o qual ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

Ressalte-se que o esforço que estamos empreendendo é no sentido de aprimorar a proposta original encaminhada pelo Poder Executivo, e, de fato, o arcabouço em que ela se fundamentou foi, em grande medida, preservado.

A seguir, examinaremos o projeto e as emendas quanto aos aspectos de constitucionalidade, de juridicidade, de técnica legislativa e de mérito.

Cumprе ressaltar que o Substitutivo ora apresentado é resultado de uma exaustiva análise da proposição original, das emendas apresentadas pelos nobres Pares e de sugestões recolhidas junto aos mais variados órgãos e à sociedade civil como um todo.

Da Constitucionalidade, da Juridicidade e da Técnica Legislativa

As emendas apresentadas são, na sua grande maioria, constitucionais, jurídicas e observam uma boa técnica legislativa, razão pela qual iremos nos restringir, quanto a esse tópico, ao exame daquelas que apresentam problemas.

As **Emendas 14, 88, 110, 138, 167, 198, 260, 360, 451, 525, 821 e 844** propõem o acréscimo do parágrafo único no art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de estabelecer que, para a garantia de seu direito à estabilidade, a empregada gestante deve informar o estado gravídico no prazo máximo de trinta dias a contar da sua dispensa. No mesmo sentido, mas propondo um prazo máximo de sessenta dias, é a **Emenda 668**. Ocorre que a estabilidade da gestante é um direito previsto na Constituição (Art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), que lhe assegura a garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não podendo sofrer, por lei ordinária, restrição como a proposta pelas emendas em referência.

A **Emenda 35** não pode prosperar por ser inconstitucional. Isso porque ela pretende extinguir a cobrança da alíquota extra de 10% sobre o montante dos depósitos da conta vinculada do FGTS do empregado despedido sem justa causa. Ocorre que essa contribuição social foi instituída por Lei Complementar – a de nº 110, de 29 de junho de 2001, não sendo possível extingui-la por intermédio de lei ordinária.

A **Emenda 37** prevê que a assinatura da rescisão contratual dos empregados domésticos é **causa impeditiva** para o ajuizamento de reclamação trabalhista, configurando ofensa evidente ao princípio que garante

o livre acesso à Justiça, nos termos do inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal.

A **Emenda 39** propõe regra semelhante, mas se dirige a todos os empregados, não apenas aos domésticos, e, da mesma forma, considera-se inconstitucional, por ofensa à garantia de acesso à Justiça.

A **Emenda 45** dispõe que “decorridos oito anos de tramitação processual sem que a ação tenha sido levada a termo, o processo será extinto, com julgamento de mérito, decorrente desse decurso de prazo”. Dessa forma, estabelece, pelo mero decurso de prazo, a exclusão do direito do autor de ter sua causa apreciada pela Justiça, o que fere o direito previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal.

A **Emenda 325** impõe ao Ministério do Trabalho competência para organizar e manter na *internet* um sistema de cálculo de verbas rescisórias trabalhistas, afrontando a competência privativa do Presidente da República de dispor sobre a organização e o funcionamento da administração federal, nos termos da alínea “a” do inciso VI do art. 84 da Constituição Federal.

A **Emenda 619** propõe a alteração do art. 11 da CLT para reduzir o prazo prescricional. A prescrição trabalhista, todavia, está disciplinada no texto constitucional, não podendo ser objeto de mudança por lei ordinária.

A **Emenda 634** trata de questões relativas à organização das Varas do Trabalho, matéria que, nos termos do art. 96 da Constituição Federal, encontra-se no âmbito da competência privativa dos tribunais.

A **Emenda 660** cria as Agências Públicas de Emprego, com a finalidade de promover a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Na forma prescrita no art. 61, § 1º, inciso II, alínea “e”, da Constituição Federal, é da competência privativa do Presidente da República a iniciativa de lei que crie ou que venha a extinguir órgãos da administração pública, o que fulmina a emenda como um todo.

Do Mérito

O Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, bem como as Emendas apresentadas pelos nobres Parlamentares, as quais muito contribuíram para reforçar o nosso convencimento sobre a oportunidade de se modernizar a legislação trabalhista, dando mais segurança jurídica às relações de trabalho, serão analisadas, quanto ao mérito, levando-se em consideração a redação proposta aos dispositivos contidos em nosso Substitutivo.

1) Alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Art. 1º do Substitutivo

Art. 2º

A alteração do art. 2º busca não deixar margem a dúvida sobre a caracterização do grupo econômico, impedindo-se o empréstimo da lei do trabalho rural para ampliação do conceito, como tem sido feito a partir do entendimento sumulado pelo TST. Com isso, evitam-se injustiças no momento da execução, com a inclusão no rol dos devedores de sócios ou empresas que dele não deveriam constar. Nesse sentido, foi acatada a Emenda **489**, do Deputado Daniel Vilela (PMDB/GO).

Art. 3º

É incluído um § 2º ao art. 3º com o fito de assegurar que a relação comercial de compra e venda de produtos e insumos na cadeia produtiva não caracteriza vínculo empregatício e, conseqüentemente, não gera responsabilidade de natureza trabalhista de qualquer ordem entre a empresa compradora e os empregados da empresa vendedora, trazendo, dessa forma, segurança jurídica às partes envolvidas.

Quanto a esse dispositivo, foram acatadas a Emenda **467**, do Deputado Nelson Marquezelli (PTB/SP), e a Emenda **495**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS).

Art. 4º

A ideia contida na modificação ao art. 4º é a de não caracterizar como tempo à disposição do empregador o período de tempo em

que o empregado estiver no seu local de trabalho para a realização de atividades particulares, sem qualquer espécie de demanda por parte do empregador. Desse modo, esse período de tempo não será incluído na jornada de trabalho e, conseqüentemente, não será contabilizado para fins de pagamento de horas extras. O rol elencado no § 2º é exemplificativo, pois o que será determinante para classificar esse período de tempo como à disposição do empregador ou não é a natureza da atividade prestada. Aproveitamos a oportunidade para atualizar a redação do § 1º vigente, que teve apenas parte do dispositivo vetada, procedimento não mais admitido pelas regras de elaboração legislativa (Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998).

Sobre esta matéria, foram acatadas a Emenda **496**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS), e a Emenda **694**, do Deputado Vitor Lippi (PSDB/SP).

Art. 8º

O art. 8º da CLT é de fundamental importância para o Direito do Trabalho, estabelecendo a hierarquia que deve ser obedecida para a aplicação da norma jurídica. A expressão “na falta de” constante do *caput* indica que a principal fonte de direitos é a lei para, em seguida, disciplinar as demais fontes. Nesse contexto, o contrato, a jurisprudência, a analogia só poderiam ser usados no vazio da lei. Todavia não é isso que temos visto. Os tribunais em nosso País, em especial, as cortes trabalhistas, têm se utilizado da edição de súmulas e de outros enunciados de jurisprudência para legislar, adotando, algumas vezes, até mesmo um entendimento contrário à norma vigente.

Com a nova redação proposta para o art. 8º, queremos deixar evidente a supremacia da lei na aplicação do Direito do Trabalho, por mais paradoxo que possa parecer tal dispositivo, impedindo-se, dessa forma, a inversão da ordem de aplicação das normas. Essa prática tem dado margem à um aumento no número de ações ajuizadas perante a Justiça do Trabalho, pois é comum que o empregador, mesmo cumprindo toda a legislação e pagando

todas as verbas trabalhistas devidas, se veja demandado em juízo com pedidos fundados apenas em jurisprudências e súmulas dos tribunais.

Além disso, transformamos o § 1º do art. 611-A do projeto de lei originário em § 3º do art. 8º no substitutivo, para inscrevê-lo no rol de princípios fundamentais de aplicação, interpretação e integração da legislação trabalhista.

Nesse sentido, foram acatadas as Emendas: **132**, do Deputado Vanderlei Macris (PSDB/SP); **282**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **382**, do Deputado Major Olimpio (SD/SP); **626**, do Deputado Paulo Abi-ackel (PSDB/MG); e **800**, do Deputado Rômulo Gouveia (PSD/PB).

Art. 10-A

É natural da dinâmica empresarial a alteração do quadro societário. Por ausência de regras, atualmente é grande a insegurança jurídica sobre a responsabilidade que afeta a empresa, os sócios atuais e o sócio que se retira. A lei é silente na atualidade sobre quem responde pelas obrigações trabalhistas, por quanto tempo, sobre qual período, de que forma, gerando decisões diferentes, conflitantes e sem parâmetros legais.

Partindo da premissa de que o empregador é a empresa e que ela possui, em tese, patrimônio e faturamento, esta por primeiro deve responder pelas obrigações trabalhistas.

Por segundo, os sócios atuais da empresa, que respondem pela sucessão, nos termos do art. 448 da CLT. E, por último, aquele que saiu, ou seja, o retirante, que a lei também pode alcançar, esgotados os meios de execução em face dos outros devedores.

A nova redação a todos alcança, conferindo alto grau de garantias ao trabalhador, disciplinando a ordem de execução e delimitando no tempo a responsabilidade por fatos pretéritos que alcançam o período do sócio retirante.

O período em que o retirante pode ser alcançado – 2 anos – teve prazo extraído da legislação civil, comercial e empresarial em vigor no País, além do fato de que o prazo prescricional de 2 anos, previsto na

Constituição Federal, também é expreso para o protocolo de causas trabalhistas.

Finalmente, esta nova redação está em conformidade com a interpretação sistemática do projeto, que tem previsão semelhante em face das empresas no art. 448 da CLT, bem como encontra respaldo nos requisitos do procedimento para alcançar o sócio de uma empresa, a despersonalização da pessoa jurídica, que existe tanto no Código de Processo Civil, como na nova redação que estamos propondo no Substitutivo.

Sobre este tema, acatamos, em parte, a Emenda **789**, da Deputada Laura Carneiro (PMDB/RJ).

Art. 11

As alterações promovidas no art. 11 são para alçar ao nível de lei ordinária as ideias contidas nas Súmulas nº 268 e nº 294 do TST, para que, desse modo, seja dada efetividade ao inciso XXIX do art. 7º da Constituição Federal, permitindo-se que o prazo prescricional de cinco anos se dê ainda na vigência do contrato.

Nesse sentido, foram acatadas a Emenda **648**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA), e a Emenda **625**, do Deputado Paulo Abi-Ackel (PSDB/MG).

Art. 11-A

A prescrição não é a perda do direito, mas a perda da ação correspondente ao implemento do direito pretendido, pela passagem do tempo, e inércia do titular do direito em buscá-lo.

A prescrição existe em todo o mundo, em qualquer ordenamento jurídico e, para se ter ideia, até o crime de homicídio prescreve.

Mas, no Brasil, o crédito trabalhista não prescreve, segundo Súmula do TST, que contraria frontalmente Súmula sobre tema idêntico do STF.

A redação do Substitutivo é criteriosa, a ponto de prever que a prescrição intercorrente – que ocorre na fase de execução do processo –

somente ocorrerá após 2 anos. E o marco inicial deste prazo ocorre somente quando o próprio exequente deixar de cumprir alguma determinação do juízo para prosseguir com o processo.

Até mesmo os créditos da Fazenda Pública podem prescrever de forma intercorrente, na forma da lei federal regente. O prazo de dois anos foi estabelecido a partir da norma constitucional, que prevê o prazo prescricional de dois anos para propositura de ação na área trabalhista.

Acatamos, nesse ponto, a Emenda **43**, da Deputada Gorete Pereira (PR/CE).

Art. 47 e 47-A

Estamos de acordo com a iniciativa do Poder Executivo em majorar o valor da multa pelo descumprimento da regra de anotação do registro de trabalhadores nas empresas. Acreditamos que tal medida contribuirá para reduzir a informalidade no mercado de trabalho e protegerá os trabalhadores contra a violação de um direito que básico que lhe é devido. De fato, o valor extremamente reduzido que é cobrado atualmente serve como um estímulo à falta de registro, gerando um prejuízo também pela ausência de recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS incidentes sobre a remuneração do empregado.

Temos que observar, todavia, que essa prática não é a regra entre os empregadores, que se esforçam, em sua grande maioria, para cumprir toda a legislação trabalhista e previdenciária. Esses empregadores, portanto, não terão com o que se preocupar.

No entanto, embora concordemos com a tese geral de aumento do valor das multas, reconhecemos que os valores arbitrados no projeto de lei estão por demais elevados. Se pensarmos em descumpridores contumazes da legislação, não haveria necessidade de fazermos reparos nos valores. Contudo temos que ter em vista que mesmo os bons empregadores estão sujeitos à equívocos e, nessa situação, podemos ter a inviabilização de micro e pequenas empresas, as maiores empregadoras de mão de obra em nosso País.

Assim sendo, estamos propondo novos valores para as multas indicadas nos artigos, que nos parecem mais razoáveis. A multa prevista no *caput* do art. 47 passa para três mil reais e a multa para microempresas e empresas de pequeno porte passa a ser de oitocentos reais. Apesar da redução, ainda continuarão significativamente mais elevadas do que os valores em vigor.

Outro ponto a ser questionado nesses dispositivos é o critério de se excepcionar o princípio da dupla visita para a Inspeção do Trabalho nesses casos, o que implica dizer que os Inspectores do Trabalho poderão multar os empregadores infratores já na primeira visita (§ 2º do art. 47). A leitura conjunta do *caput* com esse parágrafo – valores elevados para as multas com a possibilidade de cobrança já na primeira visita – pode inviabilizar muitas empresas. Por esse motivo, estamos retirando do texto a excepcionalidade da dupla visita por motivo de falta de registro.

Com a exclusão do § 2º, a redação adotada para o art. 47 no Substitutivo transforma o § 1º em parágrafo único.

Mudamos, também, o valor da multa previsto no art. 47-A. De fato, não se justifica que um fato menos gravoso (a falta de comunicação do registro) seja apenado de forma mais rigorosa que a própria ausência do registro, ato esse muito mais prejudicial ao empregado.

Nesse aspecto, foram contempladas, ainda que parcialmente, ideias contidas nas Emendas: **302**, do Deputado Sérgio Vidigal (PDT/ES); **696**, do Deputado Domingos Sávio (PSDB/MG); e **741**, do Deputado Arnaldo Jordy (PPS/PA) e da Deputada Carmen Zanotto (PPS/SC).

Art. 58

O TST pacificou entendimento de que o tempo despendido pelo empregado até o local do trabalho integra a sua jornada de trabalho, incluindo nessa hipótese até mesmo o tempo gasto no transporte que o empregador concedia por sua liberalidade aos seus empregados. Decidiu, ainda, o Tribunal que, uma vez que esse tempo é computado na jornada de trabalho, o que

extrapolar a jornada legal deve ser considerado como hora extra, sobre ela incidindo o adicional.

A nossa intenção é a de estabelecer que esse tempo, chamado de hora *in itinere*, por não ser tempo à disposição do empregador, não integrará a jornada de trabalho. Essa medida, inclusive, mostrou-se prejudicial ao empregado ao longo do tempo, pois fez com que os empregadores suprimissem esse benefício aos seus empregados.

Acreditamos que, a partir da aprovação do dispositivo, esse benefício volte a ser concedido.

Sobre esta matéria, acatamos ideias trazidas pelas Emendas: **497**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **296**, do Deputado Marinaldo Rosendo (PSB/PE); **479**, da Deputada Tereza Cristina (PSB/MS); **596**, do Deputado Eli Corrêa Filho (DEM/SP); e **702** (Alfredo Kaefer PSL/PR).

Art. 58-A

As alterações propostas ao trabalho em regime de tempo parcial no projeto de lei também foram mantidas na íntegra por se mostrarem benéficas ao trabalhador. Pelo projeto, somente os contratos com jornada de até vinte e seis horas semanais poderão ser objeto de horas extras, o mesmo não se aplicando aos contratos de até trinta horas semanais. Além disso, a proposta iguala o gozo de férias dos empregados sob esse regime aos empregados contratados com prazo determinado, permitindo, ainda, a conversão de um terço do período de férias em dinheiro, o chamado abono pecuniário.

Art. 59

A modificação a esse artigo atualiza o valor de remuneração da hora extra, já que a CLT ainda faz referência ao acréscimo de vinte por cento sobre a hora normal, e permite que o banco de horas já previsto na regra atual do § 2º seja pactuado por acordo individual, desde que a compensação ocorra no máximo em seis meses. Prevê, ainda, que, se o contrato for rescindido sem que tenha havido a compensação integral do banco de horas, as horas não

compensadas serão pagas como extras, observado o valor da remuneração da data de rescisão.

Nesse contexto, acatamos parcialmente propostas contidas nas Emendas: **47**, da Deputada Gorete Pereira (PR/CE); **171**, da Deputada Magda Mofatto (PR/GO); **194**, do Deputado Diego Andrade (PSD/MG); **257**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **331**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC); **340**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC); **343**, do Deputado Célio Silveira (PSDB/GO); **357**, do Deputado Major Olimpio (SD/SP); **477**, do Deputado Nelson Marquezelli (PTB/SP); **595**, do Deputado Eli Corrêa Filho (DEM/SP); **678**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC); **692**, do Deputado Vitor Lippi (PSDB/SP); **711**, do Deputado Alfredo Kaefer (PSL/PR).

Art. 59-A a 59-C

O art. 59-A permite o ajuste da jornada por outros meios de compensação, desde que a compensação se dê no mesmo mês e que a jornada de trabalho não ultrapasse o limite de dez horas diárias, como já é previsto na CLT.

O art. 59-B apenas traz para a lei a previsão expressa de realização da jornada de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (jornada de 12 x 36), jornada já consagrada nas convenções coletivas e nos acordos coletivos de trabalho celebrados pelas entidades sindicais dos trabalhadores e nas jurisprudências firmadas pelos tribunais trabalhistas. Nesse sentido, foram acolhidas as Emendas **487**, do Deputado Daniel Vilela (PMDB/GO), e **640**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA).

O art. 59-C, por sua vez, estabelece que o descumprimento das exigências legais sobre compensação de jornada implicará o pagamento das horas extras apenas sobre o que exceder à jornada normal e desde que tenha sido ultrapassada a duração máxima semanal permitida.

Art. 60

A jornada 12 x 36 é amplamente aceita no País e, inclusive, sumulada pelo TST, desde que seja acertada por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

É basicamente usada em hospitais, portarias e empregos de vigilância.

Para desburocratizar, a nova redação dada pelo Substitutivo reconhece a prática nacional e aponta a desnecessidade de autorização específica pelo Ministério do Trabalho para liberação do trabalho da 8^a a 12^a hora em ambientes insalubres, como no caso do trabalho de médicos, enfermeiros e técnicos de enfermagem nos hospitais.

Por mera conta matemática, chega-se à fácil conclusão de que a jornada 12 x 36 é mais benéfica ao trabalhador, que labora doze horas e descansa trinta e seis horas. Assim, o trabalhador labora mensalmente bem menos horas que aquele que trabalha oito horas por dia.

Portanto o dispositivo apenas torna texto expresso de lei uma prática que já é usual e recorrente nas relações de trabalho.

Nesse sentido, acatamos a Emenda **487**, do Deputado Daniel Vilela (PMDB/GO).

Art. 61

O art. 61 é medida a desburocratizar a relação de emprego.

Quando há necessidade de horas extras, por motivo de força maior ou em casos urgentes por serviço inadiável, as horas extras laboradas que extrapolarem o limite legal não precisarão ser comunicadas ao Ministério do Trabalho.

Primeiro, porque serviços inadiáveis, urgentes ou de força maior não são recorrentes.

Segundo, porque, se a empresa, eventualmente, se utilizar deste expediente para fraudar a lei, qualquer trabalhador pode denunciar o caso, inclusive de maneira anônima, até mesmo pela *internet*, junto ao

Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e ainda reclamar direitos ao Poder Judiciário.

Não há, portanto, qualquer prejuízo ao trabalhador, ao mesmo tempo em que se assegura menor burocracia ao empregador, para tornar a relação do Estado em face do empreendedor menos hostil, o que se revela também através desta medida desburocratizante.

Foram acolhidas, quanto a esse artigo, as Emendas: **16**, da Deputada Gorete Pereira (PR-CE); **67**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB-SC); **86**, do Deputado Laercio Oliveira (SD/SE); **107**, do Deputado Vanderlei Macris (PSDB/SP); **170**, da Deputada Magda Mofatto (PR/GO); **195**, do Deputado Diego Andrade (PSD/MG); **258**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **344**, do Deputado Célio Silveira (PSDB/GO); **356**, Deputado Major Olimpio (SD/SP); **418**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC); **448**, do Deputado Renzo Braz (PP/MG); **510**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **680**, do Deputada Valdir Colatto (PMDB/SC); **745**, do Deputado Arnaldo Jordy (PPS/PA) e da Deputada Carmen Zanotto (PPS/SC); **825**, do Deputado Rômulo Gouveia (PSD/PB); **847**, do Deputado Lelo Coimbra (PMDB/ES).

Art. 62 e Capítulo II-A (Art. 75-A)

Um dos aspectos importantes considerados na análise da matéria em tela são as mudanças relacionadas às novas formas de contratação surgidas ao longo dos anos. Com efeito, hoje temos realidades que nem mesmo se sonhava existir quando da edição da CLT, ainda nos anos de 1940.

As relações de trabalho atuais exigem uma necessidade imperiosa de otimizar tempo e economizar recursos, fruto de uma intensa inovação tecnológica que tem impactos relevantes sobre o mercado de trabalho.

Observamos que, nessa ótica de se acompanhar as inovações impostas pela realidade, o Brasil não tem avançado o suficiente, se comparado com outros países. De fato, vemos que novas formas de contratação são

objeto de regulamentação em diversos países, mas, no nosso, ainda estamos ao largo de qualquer regulamentação.

Em uma tentativa de colocar o nosso País entre as nações mais modernas do mundo, estamos propondo a regulamentação de alguns desses “novos” modelos de contratação, os quais, diga-se, já deveriam estar sendo adotados há muito. São modelos que buscam uma nova forma de relacionamento entre empregados e empregadores, com a finalidade última de aumentar o número de pessoas no mercado de trabalho formal.

Nesse contexto, estamos propondo a incorporação de regras sobre o teletrabalho na CLT. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais de quatro milhões de brasileiros já trabalham em casa, a absoluta maioria deles na condição de autônomos ou de profissionais liberais.

Essa modalidade já é uma realidade não só em inúmeros países, mas aqui mesmo em nosso País já temos a sua adoção em algumas empresas da iniciativa privada, porém a sua atuação tem sido mais destacada em órgãos da administração pública. É o caso, por exemplo, do Tribunal Superior do Trabalho, do Supremo Tribunal Federal, da Procuradoria-Geral da República, do Tribunal de Contas da União, do Conselho Nacional da Justiça, do Ministério da Justiça, da Controladoria Geral da União, do Senado Federal, entre muitos outros.

O fato é que é inegável o impacto positivo que o teletrabalho pode trazer para empregadores, empregados e até mesmo para a sociedade como um todo. Isso porque ele proporciona redução nos custos da empresa, maior flexibilidade do empregado para gerenciar o seu tempo, otimizando o equilíbrio entre o seu tempo de trabalho e de convivência com a família, aumento da produtividade, diminuição do número de veículos circulantes nas cidades, em suma, traz mais qualidade de vida para as pessoas. O empregado pode gerar resultados mais efetivos com o teletrabalho do que se estiver fisicamente na sede da empresa.

Há que se considerar que o desenvolvimento tecnológico atual permite a realização de tarefas independentemente de onde o trabalhador

esteja, diante da alta conectividade e dos recursos que permitem o acesso remoto e seguro aos dados empresariais, sendo possível o envio de *e-mails*, o acesso de arquivos que se encontrem na empresa, a realização de reuniões por teleconferência, ou seja, instrumentos suficientes para que o trabalho seja realizado sem quaisquer comprometimentos.

Note-se que o fato de o empregado estar em local distinto da sede da empresa não retira a responsabilidade do empregador, o que fica evidente a partir da redação do art. 6º da CLT, na redação que lhe foi dada pela Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, segundo o qual “*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*”, para completar, em seu parágrafo único, que “*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*”. Assim, resta evidente que a legislação já se antecipou como que esperando pela regulamentação do teletrabalho.

Desse modo, o que se objetiva com a inclusão do teletrabalho em nosso Substitutivo é estabelecer garantias mínimas para que as empresas possam contratar sob esse regime sem o risco de a Inspeção do Trabalho autuá-las ou a Justiça do Trabalho condená-las por descumprimento das normas trabalhistas, ao mesmo tempo em que se garante ao empregado a percepção de todos os direitos que lhes são devidos.

Nesse contexto, vemos que a adoção do teletrabalho em nosso País já é uma realidade e a sua adoção pela gama enorme de órgãos do poder público mencionados, órgãos de todos os Poderes da República, ressalte-se, vem apenas referendar a atualidade do tema e a necessidade de vê-lo tratado na CLT, visando a conferir segurança jurídica na sua utilização tanto aos empregadores quanto aos empregados.

Na elaboração do Substitutivo, o primeiro cuidado foi o de excluir os empregados em regime de teletrabalho da abrangência do Título da CLT relativo à duração do trabalho, por intermédio da inclusão de um inciso III

ao art. 62 da Consolidação. Em seguida, incorporamos o Capítulo II-A ao Título II para tratar, especificamente, do teletrabalho, conceituando-o e definindo os direitos e obrigações dos empregados e dos empregadores nesse regime de trabalho.

Sobre o tema do teletrabalho, acatamos parcialmente as Emendas **657**, do Deputado Zé Silva(SD/MG), e **707**, do Deputado Alfredo Kaefer (PSL/PR).

Art. 71

O art. 71 da CLT trata do intervalo ao qual um trabalhador tem direito durante a jornada de trabalho.

Assim, quem trabalha acima de seis horas num dia, por exemplo, tem direito a uma hora de intervalo para repouso e alimentação. Porém, se o trabalhador usufruir de apenas trinta minutos desse intervalo, o TST, nos termos da Súmula 437, entende que o intervalo restante, de trinta minutos, gera uma condenação de 1 hora e 30 minutos, e ainda com adicional de 50%, e reflexos em férias com 1/3, 13º salário, base de cálculo ainda para recolhimento de FGTS, INSS, e outros adicionais, como o adicional noturno e de insalubridade, por exemplo. Ou seja, os acréscimos que deveriam incidir sobre meia hora, são calculados sobre uma hora e meia.

É importante ressaltar que a Súmula 437 do TST não possui respaldo na Constituição ou mesmo na legislação, sendo um exemplo claro de ativismo judicial que criou obrigações sem lei que a exija e que invade a esfera do Poder Legislativo.

O que se pretende com a nova redação, simplesmente, é fazer com que o tempo devido pela violação de um intervalo para repouso e alimentação, seja aquele efetiva e matematicamente suprimido.

Nesse sentido, foram acolhidas as Emendas: **17**, da Deputada Gorete Pereira (PR/CE); **87**, do Deputado Laercio Oliveira (SD/SE); **108**, do Deputado Vanderlei Macris (PSDB/SP); **134**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC); **169**, da Deputada Magda Mofatto (PR/GO); **196**, do Deputado Diego Andrade (PSD/MG); **256**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **345**,

do Deputado Célio Silveira (PSDB/GO); **358**, do Deputado Major Olimpio (SD/SP); **390**, do Deputado João Gualberto (PSDB/BA); **449**, do Deputado Renzo Braz (PP/MG); **511**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **627**, do Deputado Paulo Abi-Ackel (PSDB/MG); **638**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA); **679**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC); **742**, do Deputado Arnaldo Jordy (PPS/PA) e da Deputada Carmen Zanotto (PPS/SC); **786**, da Deputada Laura Carneiro (PMDB/RJ); **824**, do Deputado Rômulo Gouveia (PSD/PB); **843**, do Deputado Lelo Coimbra (PMDB/ES).

Art. 134

O Substitutivo altera a sistemática de concessão das férias apenas para permitir que os trinta dias de férias anuais a que o empregado tem direito possa ser usufruído em até três períodos. Essa sistemática é usualmente acordada, por iniciativa dos empregados, em instrumentos coletivos de trabalho, pois permite racionalizar melhor o gozo das férias.

Na nova redação sugerida para o art. 134, tivemos o cuidado de não permitir que um dos períodos seja inferior a quatorze dias corridos e que os períodos restantes não sejam inferiores a cinco dias corridos cada um. Além disso, para que não haja prejuízos aos empregados, vedou-se o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Nesse contexto, foram parcialmente acolhidas as Emendas: **15**, da Deputada Gorete Pereira (PR-CE); **55**, do Deputado Laercio Oliveira (SD/SE); **109**, do Deputado Vanderlei Macris (PSDB/SP); **154**, do Deputado Daniel Almeida (PCdoB/BA); **168**, da Deputada Magda Mofatto (PR/GO); **197**, do Deputado Diego Andrade (PSD/MG); **259**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **348**, do Deputado Célio Silveira (PSDB/GO); **359**, do Deputado Major Olimpio (SD/SP); **385**, do Deputado André Figueiredo (PDT/CE); **450**, do Deputado Renzo Braz (PP/MG); **512**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **597**, do Deputado Eli Corrêa Filho (DEM/SP); **691**, do Deputado Vitor Lippi (PSDB/SP); **747**, do Deputado Arnaldo Jordy (PPS/PA) e da Deputada Carmen Zanotto (PPS/SC); **823**, do Deputado Rômulo Gouveia (PSD/PB); **841**, do Deputado Lelo Coimbra (PMDB/ES).

Arts. 223-A a 223-G

Vivemos hoje, no Judiciário brasileiro, um fenômeno que cresce dia após dia, que é o ajuizamento de ações visando à indenização por danos morais. E, além do dano moral, temos, ainda, uma nova figura que tem sido pleiteada – e concedida – com razoável constância pelo juízo trabalhista que é o dano existencial.

Reconhecemos a importância do tema, mesmo porque o pagamento de indenização quando verificado o dano está previsto na Constituição Federal, nos termos do inciso X do art. 5º. Com o que não podemos concordar, todavia, é a total falta de critério na sua fixação.

Na Justiça do Trabalho, segundo dados do próprio TST, em torno de 1% a 2% das ações ajuizadas no ano de 2016 tratavam, exclusivamente, de indenização por dano moral ou existencial. Entretanto esses dados não levam em consideração o fato de que quase todas as ações trabalhistas trazem um pedido acessório de indenização por danos morais, fundada, muitas vezes, em mero descumprimento da legislação trabalhista.

Como há um vácuo nas leis do trabalho quanto ao tratamento da matéria, os pedidos são formulados com base na legislação civil, a qual também não oferece critérios objetivos para lidar com o tema.

A ausência de critérios objetivos e o alto nível de discricionariedade conferidos ao magistrado na fixação judicial dessas indenizações trazem insegurança jurídica, lesando a isonomia de tratamento que deve ser dada a todos os cidadãos. Não é raro que se fixem indenizações díspares para lesões similares em vítimas diferentes. Do mesmo modo, são comuns indenizações que desconsideram a capacidade econômica do ofensor, seja ele o empregado ou o empregador, situação que se mostra agravada no caso dos empregadores, porquanto ações de prepostos podem gerar valores que dificultem, ou mesmo inviabilizem, a continuidade do empreendimento.

Diante desses fatos, estamos propondo a inclusão de um novo Título à CLT para tratar do dano extrapatrimonial, o que contempla o dano moral, o dano existencial e qualquer outro tipo de dano que vier a ser

nominado. A inserção desses dispositivos na CLT evitará que tenhamos decisões díspares para situações assemelhadas, como temos visto com alguma frequência em nosso Judiciário. Acreditamos que essa medida facilitará a atuação dos magistrados do trabalho, que terão critérios objetivos para definir o valor da indenização, sem que tenham a sua autonomia decisória ferida.

Nesse contexto de necessidade de fixar limites para as indenizações por danos morais, foram acatadas, ao menos parcialmente, as Emendas: **622**, do Deputado Paulo Abi-Ackel (PSDB/MG); **399**, do Deputado João Gualberto (PSDB/BA) e **430**, do Deputado Vitor Lippi (PSDB/SP).

Art. 394-A

Quando da sanção da lei que acrescentou a atual redação do art. 394-A à CLT, pensou-se que se estava adotando uma medida protetiva à mulher. Reconhecemos a boa intenção contida na redação atual do artigo, mas o que aparenta ser uma medida protetiva à mulher acaba por lhe ser prejudicial.

Esse dispositivo tem provocado situações de discriminação ao trabalho da mulher em locais insalubres, tanto no momento da contratação quanto na manutenção do emprego. Essa situação é marcante em setores como o hospitalar, em que todas as atividades são consideradas insalubres, o que já tem provocado reflexos nos setores de enfermagem, por exemplo, com o desestímulo à contratação de mulheres.

Além disso, ao afastar a empregada gestante ou lactante de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, há, de imediato, uma redução salarial, pois ela deixa de receber o respectivo adicional, refletindo, inclusive, no benefício da licença-maternidade a que faz jus.

É certo que a Constituição Federal e a legislação ordinária proíbem a discriminação de gênero no mercado de trabalho, contudo, no dia a dia, é muito difícil impedir a discriminação indireta, quando a mulher deixa de ser contratada sem que os motivos reais sejam expostos.

O que estamos propondo no Substitutivo é uma inversão da lógica atual. Ao invés de se restringir obrigatoriamente o exercício de atividades

em ambientes insalubres, será necessária a apresentação de um atestado médico comprovando que o ambiente não oferecerá risco à gestante ou à lactante. Quando for absolutamente impossível a prestação do serviço em ambiente insalubre, a empregada gestante ou lactante será redirecionada para um ambiente salubre.

Art. 429

A CLT obriga que as empresas contratem uma cota de aprendizes que varia de cinco a quinze por cento para cada estabelecimento. Embora meritória, essa regra tem trazido problemas pontuais em relação àquelas empresas cujas atividades principais não são compatíveis com a aprendizagem, uma vez que a base de cálculo para definição da cota inclui todos os empregados do estabelecimento, independentemente de serem, por exemplo, proibidas para menores de idade. E os exemplos são inúmeros: empresas de transporte urbano, em que a maior parte dos empregados são motoristas; empresas de aviação; empresas cujas atividades são desenvolvidas em subsolo, como as minas de carvão etc.

Já há decisões judiciais que excluem determinadas funções da base de cálculo por essa motivação, mas isso não é a regra. Além do que, da forma como se encontra redigida hoje, a legislação faz com haja a necessidade de se analisar essas exceções caso a caso pelo Poder Judiciário.

Diante do problema, estamos propondo a inclusão de um § 3º no art. 429 da CLT para permitir que a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho possam excluir determinadas funções da base de cálculo do percentual da cota de aprendizagem. Assim, as categorias discutirão a aplicação da regra em conformidade com a realidade de cada uma delas.

Nesse sentido, foram contempladas ideias contidas nas Emendas: **759**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **538**, do Deputado Goulart (PSD/SP); **703**, do Deputado Alfredo Kaefer (PSL/PR), e **830**, do Deputado João Carlos Bacelar (PR/BA).

Art. 442-B

O art. 429-B, inserido na CLT nesta oportunidade, segue o mesmo raciocínio adotado em relação à descaracterização do vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e o seu associado. De fato, não há motivo razoável para configurar vínculo empregatício entre a empresa e um autônomo que lhe preste algum serviço eventual. Ressalte-se que, na eventualidade de uma tentativa de se fraudar a legislação trabalhista, estando configurados os requisitos próprios da relação de emprego, a Justiça do Trabalho poderá reconhecer o vínculo empregatício, garantindo ao empregado todos os direitos a ele inerentes.

Art. 443 E 452-A

Reforçamos que o objetivo que pretendemos alcançar com essa reforma é o de modernizar as relações do trabalho, sem que haja precarização do emprego. Não mais podemos aceitar que as rígidas regras da CLT impeçam a absorção pelo mercado de trabalho dos milhões de brasileiros que integram as estatísticas oficiais do desemprego, do subemprego e dos que desistiram de procurar por um emprego, após anos de busca infrutífera por uma ocupação no mercado. Mas, nem por isso, estamos propondo a revogação de direitos alcançados pelos trabalhadores após anos de lutas intensas. Até porque, grande parte desses direitos estão inseridos no art. 7º da Constituição Federal, de observância obrigatória pelos empregadores, os quais não são objeto de apreço nesta oportunidade.

Nessa linha de atuação, um dos modelos que buscamos regulamentar é o contrato de trabalho intermitente.

Esse contrato permitirá a prestação de serviços de forma descontínua, podendo alternar períodos em dia e hora, cabendo ao empregado o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas, observados alguns requisitos. Ressalte-se, preliminarmente, que o próprio TST já admitiu a legalidade do pagamento das horas trabalhadas, o que pode ser verificado na Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 358, segundo a qual “*havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado*”. Não é por

outra razão que o decreto que define o valor do salário mínimo o prevê para pagamento mensal, diário e por hora. Esse é um dos principais fundamentos desse contrato. Além disso, o trabalho prestado nessa modalidade contratual poderá ser descontínuo para que possa atender a demandas específicas de determinados setores, a exemplo dos setores de bares e restaurantes ou de turismo.

Projeções feitas pela Frente Parlamentar Mista em Defesa do Comércio, Serviços e Empreendedorismo, tomando por base indicadores da economia dos Estados Unidos, embora reconheçam a dificuldade em se encontrar um número exato de vagas que possam ser abertas com a adoção do contrato intermitente, estimam que essa modalidade possa gerar cerca de catorze milhões de postos de trabalho formais no espaço de dez anos. Somente no setor de comércio, a estimativa é de criação de mais de três milhões de novos empregos, e aqui não está sendo considerada a formalização de empregos informais atualmente existentes no setor.

Além do impacto direto na geração de empregos, há que se considerar o efeito social da implantação do contrato intermitente em situações como a obtenção do primeiro emprego, especialmente para os estudantes, que poderão adequar as respectivas jornadas de trabalho e de estudo da forma que lhes for mais favorável. Como consequência, poderemos ter a redução da evasão escolar, tema tão caro a todos nós, bem como a ampliação da renda familiar.

Por fim, cabe ressaltar que as assertivas da Magistratura do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho questionando a adoção do contrato de trabalho intermitente em nossas relações empregatícias se baseiam, via de regra, em um suposto desrespeito aos direitos dos trabalhadores, em face do descumprimento de dispositivos de lei. Dizem que não são garantidos aos trabalhadores direitos como os intervalos para repouso e alimentação, a não concessão de intervalo de onze horas no mínimo entre duas jornadas de trabalho, a não concessão de descanso semanal remunerado em pelo menos um domingo por mês. Todavia a proposta visa a, justamente, regulamentar essa modalidade de modo a que não restem dúvidas quanto a

serem devidos todos os direitos aos empregados que venham a trabalhar sob esse regime, o que elide qualquer oposição à sua incorporação na CLT com esses fundamentos.

O contrato de trabalho intermitente está contemplado no Substitutivo pela inclusão de sua definição no § 3º do art. 443 e pela sua regulamentação por meio do acréscimo do art. 452-A à CLT. Cumpre ressaltar que o empregado deverá ser convocado para a prestação do serviço com, pelo menos, cinco dias de antecedência, não sendo ele obrigado ao exercício. E os direitos devidos ao empregado serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente nos últimos doze meses ou no período de vigência do contrato se este for inferior a doze meses.

Sobre o trabalho intermitente, acolhemos algumas das propostas apresentadas nas Emendas: **301**, do Deputado Herculano Passos (PSD/SP); **426**, do Deputado Fernando Monteiro (PP/PE); **655**, do Deputado Zé Silva (SD/MG); **83**, **85** e **659**, do Deputado Laércio Oliveira (SD/SE).

Art. 444

A inclusão de um parágrafo único ao art. 444 visa a permitir que os desiguais sejam tratados desigualmente. De fato, a CLT foi pensada como um instrumento para proteção do empregado hipossuficiente, diante da premissa de que esse se encontra em uma posição de inferioridade ao empregador no momento da contratação e da defesa de seus interesses.

Todavia não se pode admitir que um trabalhador com graduação em ensino superior e salário acima da média remuneratória da grande maioria da população seja tratado como alguém vulnerável, que necessite de proteção do Estado ou de tutela sindical para negociar seus direitos trabalhistas.

A nossa intenção é a de permitir que o empregado com diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social possa estipular cláusulas contratuais que prevaleçam sobre o legislado,

nos mesmos moldes admitidos em relação à negociação coletiva, previstos no art. 611-A deste Substitutivo.

Cabe ressaltar que, observado o teto salarial estabelecido no dispositivo, apenas algo em torno de 2% dos empregados com vínculo formal de emprego serão atingidos pela regra.

Nesse sentido, foram contempladas propostas contidas nas Emendas: **485**, do Deputado Daniel Vilela (PMDB/GO), e **683**, do Deputado Julio Lopes (PP/RJ).

Art. 448-A

A venda de uma empresa ou estabelecimento gera atualmente muitas dúvidas quanto às responsabilidades pelas obrigações trabalhistas e o texto do Substitutivo cria regras para aumentar a segurança jurídica.

A empresa sucessora será a responsável, num primeiro plano, por eventual passivo trabalhista pretérito, porque mantém patrimônio e faturamento vigentes na atividade econômica.

Para maior garantia do trabalhador, a redação do Substitutivo elenca que a responsabilidade da empresa sucedida será solidária com a empresa sucessora, quando for detectada fraude na transferência, a qualquer tempo.

Art. 456-A

O art. 456-A objetiva reprimir uma prática abusiva que temos verificado em nossos tribunais, com as inúmeras reclamações ajuizadas pelos empregados em que se requer o pagamento de dano moral pelo simples fato de utilizar uniforme com a logomarca da empresa, bem como indenizações pela lavagem do uniforme em sua residência.

Vale a ressalva de que, quando a limpeza do uniforme depender de um tratamento especial, como, por exemplo, em determinadas indústrias químicas, essa responsabilidade será do empregador.

Nesse sentido, foi acatada a Emenda **636**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA).

Art. 457

A jurisprudência dos tribunais trabalhistas entende que benefícios pagos com liberalidade pelo empregador integram o salário do empregado, sobre ele incidindo encargos trabalhistas e previdenciários.

A nossa intenção com a mudança proposta ao art. 457 é a de permitir que o empregador possa premiar o seu funcionário sem que isso seja considerado salário. É o caso, por exemplo, de reclamações comumente ajuizadas em que se requer a incorporação ao salário de um prêmio por vendas – uma viagem ou determinado objeto.

O efeito concreto disso é a retração do empregador, que evita conceder esses prêmios sob o risco de vê-los incorporados ao salário, caracterizando um claro prejuízo aos empregados.

Nesse ponto, acatamos as Emendas: **13**, da Deputada Gorete Pereira (PR-CE); **65**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB-SC); **89**, do Deputado Laercio Oliveira (SD/SE); **111**, do Deputado Vanderlei Macris (PSDB/SP); **166**, da Deputada Magda Mofatto (PR/GO); **199**, do Deputado Diego Andrade (PSD/MG); **261**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **349**, do Deputado Célio Silveira (PSDB/GO); **361**, do Deputado Major Olimpio (SD/SP); **452**, do Deputado Renzo Braz (PP/MG); **493**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **513**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **822**, do Deputado Rômulo Gouveia (PSD/PB); **848**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC).

Art. 458

Incluimos um § 5º ao art. 458 para dispor que as despesas nele previstas, além de não integrarem o salário, como já consta do texto vigente da CLT, também não constituem base de cálculo para integrar o salário de contribuição.

Nesse sentido, acatamos a Emenda **474**, do Deputado Nelson Marquezelli (PTB/SP)

Art. 461

A norma vigente do art. 461 prevê que os requisitos para caracterizar a identidade de função observarão a “mesma localidade”, termo amplo que não define adequadamente o conceito. Estamos alterando para “o mesmo estabelecimento empresarial”. Além disso, o serviço deverá ser prestado “para o mesmo empregador” e por tempo não superior a quatro anos, quando a lei atual prevê dois anos. A alteração ao § 2º é para adequação do texto à redação proposta para o art. 611-A neste Substitutivo. O § 5º, por sua vez, impede a utilização de paradigmas remotos, ou seja, decisões proferidas em relação a empregados com diferença de tempo muito superior a dois anos.

Nesse sentido, foram acatadas as Emendas **290**, do Deputado Marinaldo Rosendo (PSB/PE), e **624**, do Deputado Paulo Abi-Ackel (PSDB/MG).

Art. 468

O atual parágrafo único do art. 468 da CLT permite que o empregador reverta seu empregado que esteja ocupando função de confiança ao cargo efetivo, sem que esse ato seja considerado alteração unilateral do contrato de trabalho.

Ocorre que o TST, por intermédio de súmula de jurisprudência, tem entendido que, se o empregado tiver passado mais de dez anos no exercício da função, a gratificação respectiva deverá ser incorporada à remuneração mesmo se houver a reversão ao cargo efetivo.

O acréscimo do § 2º ao art. 468 visa a instituir como regra a possibilidade de o empregador poder reverter o empregado ao cargo efetivo, com ou sem justo motivo, sem que este incorpore o valor da gratificação à sua remuneração, independentemente do tempo de exercício da função.

Privilegia-se, desse modo, o poder de comando do empregador na direção de sua empresa.

Art. 477

Como já tivemos oportunidade de observar, na apreciação do presente projeto, devemos ter como uma de nossas metas a estabilidade das

relações de trabalho, buscando-se uma forma de evitar que as conciliações feitas extrajudicialmente sejam levadas ao Judiciário indiscriminadamente.

Não se trata de impedir o acesso do cidadão à Justiça, mas sim de se garantir maior segurança jurídica às relações de trabalho.

É justamente com esse intento que estamos sugerindo uma nova redação para o art. 477 da CLT. Em sendo aprovado, não mais se exigirá a homologação da rescisão dos contratos com mais de um ano de vigência, mantida a exigência de especificação da natureza e do valor de cada parcela paga ao empregado no ato rescisório, sendo considerada válida a quitação apenas em relação a essas parcelas.

Com o fim da homologação sindical, bastará a anotação da rescisão do contrato na Carteira de Trabalho juntamente com a comunicação da dispensa aos órgãos competentes para que o empregado possa levantar a multa do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e para dar entrada em seu pedido do seguro-desemprego.

Um dos problemas visíveis na homologação da rescisão é o fato de que, hoje, sem o ato rescisório, o trabalhador não pode dar início aos procedimentos para movimentação do FGTS e requerimento do seguro-desemprego. Portanto, estando com a documentação necessária para tais atos, o trabalhador não precisará mais ter “pressa” para assinar a sua rescisão, possibilitando uma verificação mais detalhada das verbas rescisórias que lhes são devidas.

Some-se a isso as inovações que estão sendo propostas neste Substitutivo com o objetivo de garantir maior segurança à homologação rescisória, e que serão examinadas mais adiante, e esperamos ter um sistema que reduza o número de ações na Justiça do Trabalho, sem que haja prejuízos para as partes envolvidas.

Art. 477-A

A inclusão do art. 477-A tem por escopo assegurar a igualdade no tratamento entre os empregados quanto aos direitos oriundos da rescisão imotivada do contrato de trabalho, independentemente da modalidade de

dispensa: individual, plúrima ou coletiva. Isso porque algumas decisões judiciais vinham tratando desigualmente os empregados nos processos de dispensa coletiva, ante a obrigatoriedade de a negociação coletiva prever vantagens adicionais na rescisão.

Acatamos, neste ponto, as Emendas **491**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS), e **699**, do Deputado Alfredo Kaefer (PSL/PR).

Art. 477-B

Esse artigo incorpora à CLT o entendimento que o Supremo Tribunal Federal consolidou em repercussão geral de que “*a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão da adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado*”. Essa tese foi firmada no Recurso Extraordinário nº 50.415, relatado pelo Ministro Roberto Barroso, e fundamentou-se nos pilares de que: a) decorreu de negociação coletiva, b) os empregados tiveram opção de aderir ou não ao plano e c) houve a previsão de vantagens aos trabalhadores. Esses fundamentos estão preservados na redação proposta para o artigo.

Nesse sentido, acatamos a Emenda **499**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS).

Art. 482

A inclusão de uma nova hipótese de justa causa ao art. 482 é para permitir que o empregado que perdeu a habilitação profissional que é requisito imprescindível para o exercício de suas funções possa ser demitido por justa causa. É o caso, por exemplo, de um médico que teve o seu registro profissional cassado ou o de um motorista que perdeu a sua habilitação para conduzir veículo.

Foram acatadas, nesse ponto, as Emendas: **69**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB-SC); e **737**, do Deputado Arnaldo Jordy (PPS/PR) e da Deputada Carmen Zanotto (PPS/SC).

Art. 484-A

O art. 484-A permite que empregador e empregado, de comum acordo, possam extinguir o contrato de trabalho. A medida visa a coibir o costumeiro acordo informal, pelo qual é feita a demissão sem justa causa para que o empregado possa receber o seguro-desemprego e o saldo depositado em sua conta no FGTS, com a posterior devolução do valor correspondente à multa do Fundo de Garantia ao empregador.

Havendo o consenso, o contrato é extinto e serão devidos pela metade o aviso prévio, se indenizado, e a indenização sobre o saldo do FGTS. O empregado somente poderá movimentar oitenta por cento do valor depositado na sua conta vinculada e não fará jus ao ingresso no Programa do Seguro-Desemprego.

Art. 507-A

Como já tivemos oportunidade de mencionar, temos como um dos objetivos pretendidos com esta Reforma reduzir o número de ações ajuizadas na Justiça do Trabalho, conferindo maior estabilidade aos procedimentos de homologação dos acordos extrajudiciais. E um dos caminhos defendidos é o da utilização da arbitragem nas relações de trabalho.

A arbitragem, como um método alternativo ao Poder Judiciário, permite a solução de controvérsias de uma maneira mais ágil, sem abrir mão da tecnicidade. No entanto, como uma das suas características é a de se evitar que a demanda seja levada ao Judiciário, tivemos o cuidado de não a permitir indiscriminadamente a todos os empregados, uma vez que a sua fundamentação perpassa pela equivalência entre as partes.

Desse modo, diante da condição de hipossuficiência de boa parte dos empregados, estamos restringindo a utilização da arbitragem apenas aos empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Em valores atuais, corresponderá, tão-somente, a um universo de aproximadamente dois por cento dos empregados. Além disso, a assinatura da

cláusula compromissória de arbitragem dependerá de iniciativa do empregado ou, ao menos, de sua concordância expressa.

Art. 507-B

O art. 507-B permitirá que o empregador firme termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, na presença do sindicato representante da categoria do empregado, no qual deverá constar as obrigações discriminadas e terá eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. A ideia é que o termo de quitação sirva como mais um instrumento de prova, no caso de ser ajuizada ação trabalhista.

Art. 510-A a 510-D

Um dos tópicos abordados no projeto original é a regulamentação do art. 11 da Constituição Federal, acerca da eleição do representante das empresas com mais de duzentos empregados, o qual tem a “*finalidade exclusiva de promover-lhes (os empregados) o entendimento direto com os empregadores*”. A ideia é que esse representante atue na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa.

Concordamos com a justificação do projeto de que essa regulamentação do art. 11 pode prestigiar o diálogo social e desenvolver as relações de trabalho, reduzindo os conflitos e diminuindo o número de ações judiciais para reclamações de direitos. De fato, é de se imaginar que uma pessoa que tenha credibilidade junto aos demais trabalhadores contribuirá para reduzir os desentendimentos internos da empresa.

Porém, embora concordemos com a ideia no plano geral, discordamos da técnica legislativa que o projeto adotou para a regulamentação do instituto. Isso porque a proposta inseriu os dispositivos que tratam do tema no Título relativo à Organização Sindical (Título V), especificamente, na Seção da “administração do sindicato” (Capítulo I, Seção III).

A Constituição Federal não previu em momento algum que este representante dos trabalhadores fosse vinculado à estrutura sindical. Ao contrário, se essa fosse a intenção, o artigo teria sido incorporado aos dispositivos específicos da organização sindical (art. 8º).

Visando a sanar esse equívoco, estamos propondo a regulamentação do representante dos empregados na empresa de forma distinta. Para tanto, estamos propondo o acréscimo de um novo Título à CLT, o Título IV-A, para tratar unicamente desse representante, apartado dos dispositivos da organização sindical, para que não reste dúvida de que o representante é autônomo em relação ao sindicato.

Mantivemos as linhas gerais adotadas pelo projeto para essa representação, mas tivemos o cuidado, ao tratar de suas atribuições, de esclarecer que a sua participação se dá no âmbito da empresa, nas questões que envolvam o aprimoramento das relações internas e a busca de soluções para os conflitos eventualmente surgidos entre empregados e empregadores, e que esse representante não tem atribuições no que se refere às negociações coletivas, atividade que é constitucionalmente delegada aos sindicatos.

Por último, diante da importância que esse instituto pode vir a ter na conciliação prévia de conflitos, estamos propondo que seja formada uma comissão, que será composta nos termos do art. 510-A. As chances de se compor um acordo podem aumentar, na medida em que mais empregados participem do entendimento.

Ao tratar desta matéria, acolhemos ideias contidas em diversas Emendas apresentadas, entre elas: **388**, do Deputado Paulo Teixeira (PT/SP); **310**, do Deputado Ricardo Izar (PP/SP); **403**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC); **475**, do Deputado Nelson Marquezelli (PTB/SP); **503**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **541 e 739**, dos Deputados Arnaldo Jordy (PPS/PA) e Carmen Zanotto (PPS/SC); **721**, da Deputada Gorete Pereira (PR/CE); **762**, do Deputado Wellington Roberto (PR/PB); **769**, do Deputado Orlando Silva (PCdoB/SP); **792**, da Deputada Laura Carneiro (PMDB/RJ); **802**, do Deputado Rômulo Gouveia (PSD/PB).

Art. 545 a 602

É fato que o modelo sindical adotado no País ainda é praticamente o mesmo da época de sua criação, no período conhecido como Estado Novo, em que vivíamos a ditadura do governo Vargas.

Criada em uma época em que as garantias constitucionais estavam suspensas, a contribuição sindical tem inspiração claramente fascista, uma vez que tinha como principal objetivo subsidiar financeiramente os sindicatos para que dessem sustentação ao governo.

Os fundamentos da época em que a contribuição sindical foi criada não mais subsistem e o seu caráter obrigatório é um verdadeiro contrassenso com o princípio da liberdade sindical, consagrado em nossa Constituição. Não se pode admitir que a contribuição sindical seja imposta a todos os integrantes das categorias econômicas e profissionais e, ao mesmo tempo, que a Carta Magna determine que ninguém é obrigado a se filiar ou se manter filiado a entidade sindical.

Nesse contexto, estamos propondo que a contribuição sindical deixe de ser obrigatória, assumindo um caráter optativo, ou seja, a partir da sanção desta lei, caso ela venha a ser aprovada, a contribuição somente será devida mediante prévia adesão do trabalhador ou do empregador.

As entidades sindicais terão que se mostrar efetivas em suas atuações, atendendo os anseios de seus representados, para que eles decidam livremente pelo suporte financeiro das atividades. Não há justificção para se exigir a cobrança de uma contribuição de alguém que não é filiado e que, muitas vezes, discorda frontalmente da atuação de seu sindicato.

E essa contrariedade à forma de atuar dos sindicatos explica, em grande medida, a inexpressiva taxa de sindicalização no Brasil. Apenas algo em torno de 20% dos trabalhadores brasileiros são filiados a alguma entidade sindical, segundo dados do próprio Ministério do Trabalho.

Temos uma firme convicção de que o fortalecimento da estrutura sindical brasileira passa pelo fim da contribuição sindical impositiva, que acaba por estimular a criação de sindicatos sem qualquer representatividade, apenas com a finalidade de arrecadar esse “tributo”.

Sobre esta matéria, destacamos o acolhimento parcial das Emendas **46**, da Deputada Gorete Pereira (PR/CE), e **228**, da Deputada Laura Carneiro (PMDB/RJ).

Art. 611-A e 611-B

Como já dissemos anteriormente, um dos fundamentos da proposta encaminhada para análise desta Casa é o do fortalecimento da negociação sindical.

Mantivemos a ideia original da proposição de se estabelecer um rol exemplificativo de temas que poderão ser objeto de negociação coletiva e que, uma vez acordados, prevalecerão sobre o disposto em lei. Com isso, fica assentada a ideia de se definir como regra a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho, e não como exceção, como se entende atualmente.

Deve ser reforçado, neste momento, que essa é a linha de pensamento que vem sendo adotada pelo STF atualmente, haja vista as decisões proferidas nos RE nº 590.415 e nº 895.759, antes citadas, em atendimento ao disposto no inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal, pelo qual se reconhece a autonomia da vontade coletiva como forma prioritária de regulação trabalhista.

Visando a aumentar ainda mais a segurança jurídica do acordado, seja para os empregados seja para os empregadores, além de um rol exemplificativo do que pode ser negociado, estamos acrescentando um novo artigo à CLT (art. 611-B) para especificar taxativamente um marco regulatório com as matérias que não podem ser objeto de negociação, por serem direitos que se enquadram no conceito de indisponibilidade absoluta, preservando-se, dessa forma, o que se convencionou denominar de patamar civilizatório mínimo dos trabalhadores. Quanto ao que não se enquadra nesse conceito, permite-se a negociação coletiva e a participação direta das partes na formulação das normas trabalhistas que lhes sejam mais benéficas.

Nesse sentido, foram acatadas, integralmente ou em parte, as Emendas: **20, 21, 22, 30, 31, 405, 446 e 719**, da Deputada Gorete Pereira (PR/CE); **60**, do Deputado André Figueiredo (PDT/CE); **77, 79, 133, 136 e 401**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC); **58, 99 100, 563 e 779**, do Deputado Laércio Oliveira (SD/SE); **123, 124, 125, 127 e 130**, do Deputado Vanderlei

Macris (PSDB/SP); **149 e 150**, do Deputado Daniel Almeida (PCdoB/BA); **183**, da Deputada Magda Mofatto (PR/GO); **186**, da Deputada Jô Moraes (PCdoB/MG); **209, 210, 211, 212 e 213**, do Deputado Diego Gouveia (PSD/PB); **225 e 783**, da Deputada Laura Carneiro (PMDB/RJ); **239**, do Deputado Weverton Rocha (PDT/MA); **250**, do Deputado Chico Lopes (PCdoB/MA); **273, 274, 275, 276, 280, 759 e 760**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **305 e 307**, do Deputado Sérgio Vidigal (PDT/ES); **315**, do Deputado Paes Landim (PTB/PI); **373, 374, 375, 376, 380 e 834**, do Deputado Major Olímpio (SD/SP); **335, 339, 412, 414, 416 e 417**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC); **421**, do Deputado Augusto Coutinho (SD/PE); **439, 442 e 688**, do Deputado Vitor Lippi (PSDB/SP); **463, 464 e 465**, do Deputado Renzo Braz (PP/MG); **492, 500, 501, 516, 528, 529, 530, 531 e 850**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **538**, do Deputado Goulart (PSD/SP); **543 e 746**, do Deputado Arnaldo Jordy (PPS/PA) e da Deputada Carmem Zanotto (PPS/SC); **545**, do Deputado Ronaldo Carletto (PP/BA) **583**, do Deputado Orlando Silva (PCdoB/SP); **626**, do Deputado Paulo Abi-Ackel (PSDB/MG); **635**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA); **656**, do Deputado Zé Silva (SD/MG); **682**, do Deputado Júlio Lopes (PP/RJ); **685**, do Deputado Áureo (SD/RJ); **703, 704, 708 e 713**, do Deputado Alfredo Kaefer (PSL/PR); **764 e 767**, do Deputado Wellington Roberto (PR/PB); **803, 806, 807, 808 e 811**, do Deputado Rômulo Gouveia (PSD/PB); **829 e 830**, do Deputado José Carlos Bacelar (PR/BA); **832** do Deputado Mauro Pereira (PMDB/RS); **849**, do Deputado Célio Silveira (PSDB/GO).

Art. 614

A nova redação proposta ao § 3º do art. 614 também intenta garantir maior segurança jurídica às partes da relação empregatícia, uma vez que os tribunais trabalhistas têm, reiteradamente, decidido contra a lei em relação ao tema aqui proposto.

O § 3º do art. 614 da CLT, em sua redação vigente, determina que os instrumentos de negociação coletiva não poderão ter prazo de vigência superior a dois anos. No entanto o TST decidiu por súmula que as cláusulas negociadas entre as partes se incorporam ao contrato individual de trabalho

mesmo após o fim do prazo estipulado no acordo coletivo ou na convenção coletiva, vigorando até que novo instrumento seja celebrado. É o que se chama princípio da ultratividade da norma.

O STF, provocado, decidiu pela suspensão liminar de todos os processos, bem como dos efeitos, de decisões no âmbito da Justiça do Trabalho que discutam a aplicação da ultratividade de normas coletivas de trabalho.

O fato é que esse entendimento de validade da norma coletiva mesmo após o término do seu prazo de vigência, além de contrariar texto expresso de lei, não contribui para o aprimoramento da negociação coletiva, uma vez que desestimula a participação das entidades representativas dos empregadores, sabedores de que o que vier a ser negociado se incorporará indefinidamente ao contrato. Prejudica, igualmente, os empregados, que se veem impedidos de ter melhoras temporárias em suas condições de trabalho, levando-se em conta aspectos conjunturais da economia, por exemplo.

Assim, a nova redação propõe a manutenção do prazo de validade máximo de dois anos para os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho, vedando expressamente a ultratividade.

Quanto à vedação da ultratividade das normas coletivas, foram acatadas as Emendas: **18**, da Deputada Gorete Pereira (PR/CE); **70**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC); **92**, do Deputado Laercio Oliveira (SD/SE); **163**, da Deputada Magda Mofatto (PR/GO); **203**, do Deputado Diego Andrade (PSD/MG); **230**, da Deputada Laura Carneiro (PMDB/RJ); **265**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **332**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC); **350**, do Deputado Célio Silveira (PSDB/GO); **365**, do Deputado Major Olimpio (SD/SP); **440**, do Deputado Vitor Lippi (PSDB/SP); **456**, do Deputado Renzo Braz (PP/MG); **532**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **669**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC); **817**, do Deputado Rômulo Gouveia (PSD/PB); **842**, do Deputado Lelo Coimbra (PMDB/ES).

Art. 620

A nova redação sugerida ao art. 620 da CLT segue a mesma linha adotada neste Substitutivo de se privilegiar a autonomia privada coletiva, dando aos sindicatos maior liberdade de negociação.

Aqui se reconhece que as condições ajustadas em acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho, partindo-se do pressuposto de que, como o acordo é um ato jurídico celebrado entre sindicatos e empresas, as cláusulas que vierem a ser por ele avençadas estarão mais próximas da realidade das partes do que aquelas estabelecidas em convenção, que se destinam a toda uma categoria.

Nesse sentido, foram acatadas as Emendas **492**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS), e **635**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA).

Art. 634

O Título VII da CLT disciplina o processo de multas administrativas aplicadas pela Inspeção do Trabalho, enquanto o seu art. 634 remete às autoridades competentes a imposição de multas, acrescentando que a aplicação de multa administrativa não eximirá a eventual responsabilidade por infração das leis penais. Todavia não é definido o índice de reajuste a ser adotado em relação a essas multas.

Essa omissão é que se pretende sanar com o projeto, que determina que *“os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo”*.

Esse artigo teve a redação do projeto original mantida em sua íntegra.

Art. 652 e 855-B a 855-E

Como já mencionado, uma de nossas preocupações é a de reduzir a litigiosidade das relações trabalhistas, e a forma pela qual estamos buscando implementar esse intento é o estímulo à conciliação extrajudicial. Se

houver uma composição prévia entre as partes, reduz-se sensivelmente o ingresso de ações na Justiça do Trabalho.

Essa iniciativa, todavia, não pode se contrapor ao princípio constitucional do livre acesso à Justiça. Em outras palavras, não há como restringir o acesso ao Judiciário mediante acordos individuais celebrados extrajudicialmente no momento da rescisão contratual.

Tentou-se, em determinado momento, condicionar o ingresso à ação judicial à tentativa prévia de conciliação entre as partes, por intermédio das Comissões de Conciliação Prévia (CCP). Mesmo diante da tentativa de caracterizar a tentativa prévia de conciliação na CCP como um requisito processual, o STF entendeu que essa exigência era inconstitucional por contrariar o princípio da liberdade de acesso ao Judiciário.

Do mesmo modo, sofre grande resistência a ideia de se conceder eficácia liberatória ao termo de rescisão homologado pelas partes, em relação às parcelas homologadas e discriminadas no recibo.

Assim, estamos, por intermédio da nova redação sugerida à alínea “f” do art. 652 da CLT, conferindo competência ao Juiz do Trabalho para decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho. Em complemento, estamos incorporando um Título III-A ao Capítulo X da CLT para disciplinar o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial

Esse ato dependerá de iniciativa conjunta dos interessados, com assistência obrigatória de advogado. Ouvido o Juiz, se a transação não visar a objetivo proibido por lei, o Juiz homologará a rescisão. A petição suspende o prazo prescricional, que voltará a correr no dia útil seguinte ao trânsito em julgado da decisão denegatória do acordo.

Esperamos que, ao trazer expressamente para a lei a previsão de uma sistemática para homologar judicialmente as rescisões trabalhistas, conseguiremos a almejada segurança jurídica para esses instrumentos rescisórios, reduzindo, conseqüentemente, o número de ações trabalhistas e o custo judicial.

Sobre este tema, foram acatadas as Emendas **56**, do Deputado Laércio Oliveira (SD/SE), e **545**, do Deputado Ronaldo Carletto (PP/BA).

Art. 702

As mudanças sugeridas em relação ao art. 702 baseiam-se no já mencionado ativismo judicial frequentemente praticado pelos tribunais trabalhistas.

São inúmeras as decisões contidas em enunciados de jurisprudência do TST que interpretam além do que prevê a lei, ou até mesmo contra a lei, em muitos casos, das quais podemos suscitar como exemplos o pagamento integral do intervalo intrajornada gozado apenas parcialmente (Súmula nº 437), a já citada ultratividade das normas coletivas (Súmula nº 277), a estabilidade provisória de empregada gestante em contrato de trabalho por tempo determinado (Súmula nº 244), pagamento em dobro das férias fracionadas irregularmente e cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade (Precedentes do TST), entre tantos outros.

Assim, com a redação dada ao art. 702 da CLT, pretendemos limitar as interpretações ampliativas, e em alguns casos criativas, por parte do TST. As sugestões pretendem implementar requisitos mínimos para a edição de súmulas e outros enunciados de jurisprudência, tomando por base procedimentos já previstos no Código de Processo Civil e para o STF.

Essa é mais uma medida que visa a garantir maior segurança jurídica nas relações de trabalho, pois reduzirão as incertezas dos empregadores quanto a possíveis interpretações indevidas das normas trabalhistas.

Art. 775

A alteração promovida pelo art. 775 visa a acompanhar a diretriz que já é adotada pelo CPC de considerar os dias úteis na contagem dos prazos, ao contrário da regra vigente na CLT, que ainda os estabelecem como contínuos. De fato, não vemos motivo razoável para não se aplicar essa regra na Justiça do Trabalho.

Contudo é dispensável a manutenção do § 1º do projeto de lei, que repete dispositivo vigente na CLT, pois, como os prazos serão contados por dias úteis, não mais se encerrarão no sábado, domingo ou feriado.

Acrescentamos, ainda, um § 2º dando liberdade ao juízo para ampliar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova. Esse dispositivo permite que o juiz tenha maior segurança ao proferir sua decisão em determinadas situações fáticas, tais como, o surgimento de novos fatos na primeira audiência ou no caso de inversão do ônus da prova, questão que será tratada mais adiante.

Quanto a este tema, foram acolhidas algumas propostas trazidas pelas Emendas: **545**, do Deputado Ronaldo Carletto (PP/BA); **617**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC), e **647**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA).

Art. 790

Um dos problemas relacionados ao excesso de demandas na Justiça do Trabalho é a falta de onerosidade para se ingressar com uma ação, com a ausência da sucumbência e o grande número de pedidos de justiça gratuita. Essa litigância sem risco acaba por estimular o ajuizamento de ação trabalhista.

A assistência jurídica integral e gratuita é um direito assegurado constitucionalmente, porém o texto da Constituição Federal garante essa assistência “*aos que comprovarem insuficiência de recursos*” (art. 5º, LXXIV).

A redação sugerida aos §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT visa justamente a dar efetividade ao princípio da gratuidade, transcrevendo os termos da Constituição no § 4º, enquanto o § 3º exclui a presunção de insuficiência de recursos, admitida na parte final da redação atual.

Ressalte-se que o objetivo não é dificultar o acesso à Justiça, mas, pelo contrário, torná-la efetiva, evitando-se as ações em que se solicita, e muitas vezes é concedida, a justiça gratuita para pessoas que dela não poderiam usufruir, mediante mero atestado de pobreza. Com essa medida,

afastam-se as pessoas que não se enquadram nos requisitos de “pobreza” e se garante que o instituto seja utilizado por aqueles que realmente necessitam.

Nesse sentido, foram acolhidas propostas apresentadas nas Emendas: **71**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC); **744**, da Deputada Carmen Zanotto (PPS/SC) e do Deputado Arnaldo Jordy (PPS/PA); **93**, do Deputado Laercio Oliveira (SD/SE); **117**, do Deputado Vanderlei Macris (PSDB/SP); **174**, da Deputada Magda Mofatto (PR/GO); **193**, do Deputado Diego Andrade (PSD/MG); **267**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **367**, do Deputado Major Olimpio (SD/SP); **422**, do Deputado Ricardo Izar (PP/SP); **458**, do Deputado Renzo Braz (PP/MG); **520**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **671**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC); **815**, do Deputado Rômulo Gouveia (PSD/PB).

Art. 790-B

A redação vigente do art. 790-B prevê como responsabilidade da parte sucumbente o pagamento dos honorários periciais, “*salvo se beneficiária da justiça gratuita*”.

Segundo Valentin Carrion, em seus Comentários à CLT, esse dispositivo “*coloca o juiz entre dois princípios: não obstaculizar a pretensão do reclamante, de um lado, e, de outro, não sucumbir ao abuso dos que pedem caprichosamente, sem se importar com o prejuízo alheio*”. De fato, é superlativo o número de ações em que a parte requer a realização de perícia sem fundamento, apenas por que não decorrerá, para ela, quaisquer ônus.

No entanto o perito que realizou a perícia não fica sem seus honorários, o que implica dizer que alguém a custeará. O fato é que, hoje, a União custeia, a título de honorários periciais, valores entre dez a vinte milhões de reais por ano, para cada um dos vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho, somente em relação a demandas julgadas improcedentes, ou seja, demandas em que se pleiteou o que não era devido.

Na medida em que a parte tenha conhecimento de que terá que arcar com os custos da perícia, é de se esperar que a utilização sem critério desse instituto diminua sensivelmente.

Cabe ressaltar que o objetivo dessa alteração é o de restringir os pedidos de perícia sem fundamentação, uma vez que, quando o pedido formulado é acolhido, é a parte sucumbente que arca com a despesa, normalmente, o empregador. Assim, a modificação sugerida não desampará o trabalhador cuja reclamação esteja fundamentada.

Além de contribuir para a diminuição no número de ações trabalhistas, a medida representará uma redução nas despesas do Poder Judiciário, que não mais terá que arcar com os honorários periciais.

Nesse sentido, foi acolhida a Emenda **623**, do Deputado Paulo Abi-Ackel (PSDB/MG).

Art. 791-A

A inclusão do art. 791-A na CLT tem por objeto disciplinar o pagamento dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho.

O entendimento corrente no TST é o de que não são admissíveis os honorários de sucumbência na Justiça do Trabalho, nos termos da Súmula nº 219, em face do *jus postulandi*, ou seja, o direito de as partes ajuizarem reclamação sem a assistência de advogado.

A ausência histórica de um sistema de sucumbência no processo do trabalho estabeleceu um mecanismo de incentivos que resulta na mobilização improdutiva de recursos e na perda de eficiência da Justiça do Trabalho para atuar nas ações realmente necessárias.

A entrega da tutela jurisdicional consiste em dever do Estado, do qual decorre o direito de ação. Todavia trata-se de dever a ser equilibrado contra o impulso da demanda temerária.

Pretende-se com as alterações sugeridas inibir a propositura de demandas baseadas em direitos ou fatos inexistentes. Da redução do abuso do direito de litigar advirá a garantia de maior celeridade nos casos em que efetivamente a intervenção do Judiciário se faz necessária, além da imediata redução de custos vinculados à Justiça do Trabalho.

Além disso, o estabelecimento do sistema de sucumbência coaduna-se com o princípio da boa-fé processual e tira o processo do trabalho da sua ultrapassada posição administrativista, para aproximá-lo dos demais ramos processuais, onde vigora a teoria clássica da causalidade, segundo a qual quem é sucumbente deu causa ao processo indevidamente e deve arcar com os custos de tal conduta.

A respeito deste tema, acatamos propostas trazidas pelas Emendas: **564**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **609**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC); **621**, do Deputado Paulo Abi-Ackel (PSDB/MG); **629**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **641**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA); e **654**, do Deputado Zé Silva (SD/MG).

Art. 793-A

A legislação trabalhista é omissa quanto ao disciplinamento da litigância de má-fé, o que faz com que a Justiça do Trabalho tenha que se socorrer do CPC na aplicação desse instituto em sua área de abrangência.

Ocorre que essa lacuna das leis do trabalho é prejudicial ao bom andamento do processo, uma vez que alguns juízes se mostram refratários à aplicação da litigância de má-fé.

Nesse contexto, estamos propondo, por intermédio do art. 793-A, a inclusão de dispositivos sobre a litigância de má-fé na própria CLT, utilizando como modelo os dispositivos sobre o tema do CPC.

Essa alteração deve ser examinada em conjunto com outras proposições deste Substitutivo, em especial, a revogação do *jus postulandi* e o disciplinamento dos honorários de sucumbência, visto que segue na mesma linha de ação de conferir segurança jurídica às relações trabalhistas.

A ideia contida nesses dispositivos é a de impedir as ações temerárias, ou seja, aquelas reclamações ajuizadas ainda que sem fundamentação fática e legal, baseada apenas no fato de que não há ônus para as partes e para os advogados, contribuindo, ainda, para o congestionamento da Justiça do Trabalho.

Temos que ter presente que essas ações prejudicam a coletividade, pois fazem com que a Justiça se utilize dos seus meios desnecessariamente, o que representa perda de tempo e de dinheiro, além de desviar a sua atenção das ações nas quais os trabalhadores precisam efetivamente de amparo.

Nesse sentido, acolhemos as Emendas: **44**, da Deputada Gorete Pereira (PR/CE); **568**, da Deputada Renata Abreu (PTN/SP); **615**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC); **642**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA); **797**, da Deputada Laura Carneira (PMDB/RJ).

Art. 800

Nos moldes previstos no art. 651 da CLT, a competência do juízo trabalhista deveria considerar o local de prestação dos serviços. Ocorre que, muitas vezes, a reclamação é ajuizada em local distinto da prestação de serviços, fazendo com que o reclamado seja obrigado a comparecer a uma audiência em local diverso do fixado pela CLT apenas para informar o juiz sobre a incompetência territorial e requerer a remessa dos autos para o juízo competente. Esse é um ato absolutamente desnecessário, que implica um custo elevado e divergente do momento atual vivenciado pela Justiça do Trabalho, com a implantação do processo judicial eletrônico, uma realidade em todas as Regiões.

Por intermédio desse artigo, buscamos disciplinar o procedimento de arguição de incompetência territorial na Justiça do Trabalho visando conferir maior celeridade processual e uma redução nos custos da demanda, tanto para o Poder Judiciário quanto para as partes.

Quanto a esse artigo, foram acatadas as Emendas **610**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC), e **644**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA).

Art. 818

A CLT prevê que o ônus da prova cabe à parte que fizer as alegações. Essa regra, no entanto, mostra-se ultrapassada quanto aos princípios relativos, especialmente, à aptidão para produzi-la. Assim, estamos

importando parte dos dispositivos vigentes no novo CPC sobre o tema. E aqui cabe ressaltar que o próprio TST já decidiu, por intermédio da Instrução Normativa nº 39, de 2016, que “*aplicam-se ao Processo do Trabalho, em face de omissão e compatibilidade, os preceitos do Código de Processo Civil que regulam os seguintes temas*”, incluindo, expressamente, o art. 373 e seus §§ 1º e 2º.

Essa medida iguala o tratamento que deve ser dado às partes na produção de provas e elimina a omissão da CLT quanto ao tema, tal como referido na Instrução Normativa do TST, além de conferir garantias para que as partes não sejam prejudicadas com essa inversão, prevendo prazo para que a inversão seja feita e impedindo-a quando ficar caracterizada a impossibilidade de produção da prova.

Nesse sentido, foram acatadas as Emendas **611**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC), e **632**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA).

Art. 840

As alterações promovidas no art. 840 têm como fundamento principal exigir que o pedido, nas ações trabalhistas, seja certo, determinado e que tenha o seu valor devidamente indicado.

A exigência de que o pedido seja feito de forma precisa e com conteúdo explícito é regra essencial para garantia da boa-fé processual, pois permite que todos os envolvidos na lide tenham pleno conhecimento do que está sendo proposto, além de contribuir para a celeridade processual com a prévia liquidação dos pedidos na fase de execução judicial, evitando-se novas discussões e, conseqüentemente, atrasos para que o reclamante receba o crédito que lhe é devido.

Vale ressaltar que o tratamento dado à matéria nesse artigo é o mesmo já estabelecido no CPC.

Sobre este tema, foram acolhidas ideias apresentadas nas Emendas **316**, do Deputado Paes Landim (PTB/PI), e **431**, do Deputado Vitor Lippi (PSDB/SP).

Art. 841

No art. 841, acrescentamos um parágrafo condicionando a desistência do reclamante à anuência do reclamado. Muitas vezes são ajuizadas reclamações sem fundamento fático, em que as partes reclamam direitos que sabem não serem devidos, diante da possibilidade de desistirem até mesmo no momento da audiência, tão logo tomam conhecimento da defesa da outra parte. Com isso, movimentam a máquina judiciária, mas não arcam com o ônus decorrente de sua iniciativa. Portanto, se não houver concordância do reclamado, a ação seguirá seu rumo e o reclamante, caso não obtenha sucesso, terá que arcar com as custas processuais.

É uma medida que, esperamos, contribuirá para a redução de ações ajuizadas sem fundamento.

Art. 843

O art. 843 da CLT permite que o empregador seja substituído “*pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato*” na audiência de julgamento.

A interpretação dada à matéria pelo TST, por intermédio da Súmula nº 377, é a de que, com exceção de reclamação de empregado doméstico ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado.

Essa exigência não nos parece razoável, uma vez que o fundamental na questão é que o preposto tenha conhecimento dos fatos tratados na reclamatória, independentemente de ser empregado ou não, já que, no cumprimento desse mandato, os atos praticados pelo preposto comprometerão o empregador.

Assim, estamos incluindo um § 3º ao art. 843 para ressaltar que o preposto não precisa ser empregado da parte reclamada.

Acatamos, nesse ponto, **613**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC), e **645**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA).

Art. 844

O art. 844 disciplina os efeitos decorrentes do não comparecimento das partes em audiência. Nos termos vigentes, o não comparecimento do reclamante implica o arquivamento da reclamação, a qual poderá ser reapresentada de imediato por mais duas vezes sem qualquer penalidade; já o não comparecimento do reclamado acarreta a aplicação da revelia e a confissão quanto à matéria de fato.

O tratamento dado ao tema pela CLT incentiva o descaso da parte reclamante com o processo, sabedora de que poderá ajuizar a ação mesmo se arquivada em mais duas oportunidades. Esse descaso, contudo, gera ônus para o Estado, que movimenta a estrutura do Judiciário para a realização dos atos próprios do processo, gera custos para a outra parte que comparece à audiência na data marcada, e caracteriza um claro tratamento não isonômico entre as partes.

Sugerimos, dessa forma, algumas modificações nos efeitos do não comparecimento em audiência no Substitutivo.

A regra geral do *caput* do art. 844 é mantida, ou seja, arquivamento, no caso de não comparecimento do reclamante, e revelia e confissão, caso o reclamado não compareça.

Todavia, para desestimular a litigância descompromissada, a ausência do reclamante não elidirá o pagamento das custas processuais, se não for comprovado motivo legalmente justificado para essa ausência. E mais, nova reclamação somente poderá ser ajuizada mediante a comprovação de pagamento das custas da ação anterior.

Do mesmo modo, o artigo delimita a aplicação da revelia e admite a aceitação da contestação e de documentos apresentados quando o advogado da parte estiver presente.

Os dispositivos apresentados não cerceiam o direito de ação e atribuem o devido custo processual para que o reclamante não aja irresponsavelmente.

Foram acatadas, nesse sentido, as Emendas: **32**, da Deputada Gorete Pereira (PR/CE); **73**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC); **95**, do

Deputado Laércio Oliveira (SD/SE); **119**, do Deputado Vanderlei Macris (PSDB/SP); **176**, da Deputada Magda Mofatto (PR/GO); **205**, do Deputado Diego Andrade (PSD/MG); **269**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **351**, do Deputado Célio Silveira (PSDB/GO); **369**, do Deputado Major Olimpio (SD/SP); **393**, do Deputado João Gualberto (PSDB/BA); **460**, do Deputado Renzo Braz (PP/MG); **518**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **545**, do Deputado Ronaldo Carletto (PP/BA); **614** (Celso Maldaner PMDB/SC); **633**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA); **672**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC); **813**, do Deputado Rômulo Gouveia (PSD/PB).

Art. 847

O entendimento dos tribunais trabalhistas quanto ao momento adequado para apresentação da defesa é taxativo: ela somente poderá ser apresentada no momento da audiência.

Oferecemos, no Substitutivo, uma nova redação para o art. 847, permitindo que a defesa seja apresentada até a audiência. Trata-se de medida que não traz quaisquer prejuízos às partes e que pode contribuir para a celeridade processual, já que permitirá ao juiz conhecer as alegações das partes antecipadamente.

Art. 855-A

A legislação trabalhista não tem previsão expressa sobre a desconsideração da personalidade jurídica, utilizando-se, para tanto, dos dispositivos do novo CPC.

O TST, por meio da Instrução Normativa nº 39, de 2016, entendeu que o incidente de desconsideração previsto naquele instrumento normativo se aplica ao Direito do Trabalho. Com efeito, o entendimento do Tribunal segue na linha de que as decisões proferidas pelas cortes trabalhistas devem primar pela observância dos princípios do contraditório e da ampla defesa. Nada mais justo, portanto, que o incidente seja instaurado para preservação dessas garantias.

O nosso Substitutivo apenas traz para o texto da CLT os dispositivos adotados na Instrução Normativa do TST, de modo a conferir-lhes força de lei.

Nesse sentido, foram acolhidas propostas apresentadas nas Emendas **698**, do Deputado Alfredo Kaefer (PSL/PR), e **797**, da Deputada Laura Carneiro (PMDB/RJ).

Art. 876

Por intermédio da modificação do parágrafo único do art. 876, pretendemos atualizar esse dispositivo da CLT, adaptando-o ao que determina a Súmula Vinculante 53 do STF, segundo a qual “*a competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal alcança a execução de ofício das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e acordos por ela homologados*”. Registre-se que o entendimento do TST é na mesma linha, nos termos do inciso III da Súmula nº 368.

Art. 878

Essa alteração somente permitirá que a execução de ofício seja feita somente nos casos em que a parte não esteja assistida por advogado. Não se justifica que, estando a parte devidamente representada, a execução seja promovida de ofício, mantendo-se a imparcialidade do juízo e o equilíbrio entre as partes.

Nesse sentido, acatamos a Emenda **490**, do Deputado Daniel Vilela (PMDB/GO).

Art. 879

O § 2º do art. 879 é alterado para que torne obrigatória a abertura de prazo para contestação dos cálculos no momento da liquidação da sentença. Com isso, busca-se evitar que a parte devedora se veja surpreendida com valores absurdos, homologados sem análise prévia, e que podem gerar bloqueios de conta em valores incompatíveis com o real valor do débito.

Além disso, estamos propondo que faça parte da CLT o dispositivo da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991, que determina que os créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça Trabalho sejam corrigidos pela Taxa Referencial Diária, a TRD.

Acatamos, quanto a esse dispositivo as Emendas **545**, do Deputado Ronaldo Carletto (PP/BA), e **396**, do Deputado João Gualberto (PSDB/BA).

Art. 882

Esse artigo promove uma atualização na legislação trabalhista, permitindo que o seguro garantia judicial também seja utilizado como garantidor da dívida, equiparando-o ao depósito em dinheiro e à nomeação de bens à penhora.

A sua adoção segue o entendimento de que, nos casos de garantia do juízo, deve ser utilizado o meio menos oneroso e gravoso ao devedor, garantido a sua liquidez para satisfação do débito.

Acatamos, nesse sentido, a Emenda **545**, do Deputado Ronaldo Carletto (PP/BA).

Art. 883-A

Com esse dispositivo, instituímos um prazo de sessenta dias, contados da citação do executado, para que o seu nome possa ser inscrito em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas.

Há que se ter em mente que a preocupação fundamental na execução trabalhista deve ser a satisfação da dívida. Contudo, caso o executado venha a ter o seu nome negativado, terá uma restrição automática de acesso a qualquer tipo de crédito, gerando um contrassenso, visto que ele não terá como honrar sua dívida.

A proposta confere ao executado um prazo razoável para que consiga os créditos necessários à satisfação da dívida. Não honrando o

compromisso nesse prazo, aí sim poderão ser efetivadas as medidas necessárias para a inscrição do seu nome.

Art. 896

A nova redação dada pelo Substitutivo nada mais faz que igualar os poderes do Ministro Relator do TST aos poderes do Ministro Relator de idêntico recurso no STJ, nos exatos termos do Código de Processo Civil.

Permite que, em casos específicos e preliminares ao mérito, o Ministro Relator monocraticamente despache no processo para racionalizar o espaço da pauta, tendo em vista a simplicidade do motivo que enseja a rejeição ao recurso em análise no Tribunal.

É importante frisar que esta medida ataca a maior crítica direcionada ao Judiciário brasileiro, qual seja, a morosidade.

Finalmente, a decisão monocrática que abrevia o processo pode ser impugnada mediante recurso já previsto em lei.

Art. 896-A

A taxa de congestionamento de processos no Brasil atinge níveis superiores a 85%, segundo dados do Anuário “Justiça em Números” do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, de 2016.

Enquanto a taxa de recorribilidade na Justiça Estadual Comum é de 9,5%, na Justiça do Trabalho este número é de 52%.

Essas estatísticas se traduzem na vida dos brasileiros em maior demora processual, especialmente no processo do trabalho, sendo que, na Justiça do Trabalho, essa questão é mais crítica por se tratar de verbas alimentares.

Premente, portanto, a necessidade de racionalização do sistema recursal. Um Tribunal Superior deve ater-se não ao julgamento de casos simplórios, mas à apreciação de matérias que tenham relevância nacional, seja jurídica, econômica, orçamentária e social, como ocorre em países desenvolvidos.

Finalmente, a transcendência recursal já existe na CLT. Estamos propondo apenas a sua regulamentação para que tenha eficácia prática na racionalização e celeridade do Tribunal.

Art. 899

A escassez de capital de giro é uma das principais dificuldades enfrentadas pelas empresas, que, ainda assim, são obrigadas a efetuar depósitos recursais para fins de apresentação de recursos na Justiça do Trabalho, que são destinados à conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Na medida em que a crise alcança vários setores da sociedade, é razoável uma medida que torne indisponível, como requisito de admissibilidade recursal, uma parcela do patrimônio das empresas. Considerando que, via de regra, a empresa é a parte recorrente em ações trabalhistas, é possível diminuir o ônus da interposição do recurso, mantendo na economia os valores que seriam objeto de depósito recursal.

Para tanto, estamos propondo a inserção de um § 9º ao art. 899 na CLT, permitindo-se a substituição do depósito recursal por fiança bancária ou seguro garantia judicial, que foram equiparados a dinheiro pelo art. 835, §1º, do Código de Processo Civil.

Tal medida, de certa forma, representa uma desoneração para as empresas, refletindo até mesmo no que se convencionou chamar “custo Brasil”.

A medida tampouco traz qualquer prejuízo aos reclamantes. No cumprimento da sentença, o reclamante exequente poderá receber diretamente da instituição financeira ou securitária o valor contido na fiança bancária ou na apólice de seguro, como hoje pode levantar o próprio depósito judicial.

Ressalte-se que as regras atuais para o depósito recursal são mantidas, apenas sendo acrescida nova possibilidade de garantia do juízo, no caso, a fiança bancária ou o seguro garantia judicial. Ademais, a exigência de que o valor seja 30% (trinta por cento) superior ao do depósito recursal significa

que um montante maior do crédito do reclamante será adimplido, independentemente de execução forçada.

Sobre este tema, foram acatadas, ao menos parcialmente, as Emendas: **26**, da Deputada Gorete Pereira (PR/CE); **49 e 98**, do Deputado Laércio Oliveira (SD/SE); **76**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC); **122**, do Deputado Vanderlei Macris (PSDB/SP); **179**, da Deputada Magda Mofatto (PR/GO); **208**, do Deputado Diego Andrade (PSD/MG); **272**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **294**, do Deputado Marinaldo Rosendo (PSB/PE); **346**, do Deputado Célio Silveira (PSDB/GO); **372**, do Deputado Major Olimpio (SD/SP); **462**, do Deputado Renzo Braz (PP/MG); **522**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **620**, do Deputado Paulo Abi-Ackel (PSDB/MG); **675**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC); **743**, do Deputado Arnaldo Jordy (PPS/PA) e da Deputada Carmen Zanotto (PPS/SC); **809**, do Deputado Rômulo Gouveia (PSD/PB).

2) Alterações na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, - Art. 2º do Substitutivo

O art. 2º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, trata, especificamente, de alterações na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

Ocorre que essa lei foi recentemente modificada pela Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, sendo desnecessária a análise das modificações propostas no projeto.

Contudo, após a sanção da Lei nº 13.429, de 2017, verificamos que determinadas matérias que dela deveriam constar não ficaram bem definidas. Desse modo, estamos apresentando algumas alterações pontuais para complementá-la.

A primeira mudança é a inclusão do art. 4º-A para definir o que seja a prestação de serviços a terceiros, permitindo a sua contratação para a execução de quaisquer de suas atividades.

O art. 4º-C, também incluído, é para que sejam garantidas aos empregados das empresas de prestação de serviços as condições de trabalho

relacionadas nos incisos do artigo, desde que elas sejam também previstas em relação aos empregados da tomadora.

Por fim, impede que a pessoa jurídica, cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, possa figurar como contratada.

3) Alterações na Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 – Art. 3º do Substitutivo

A alteração na Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, visa apenas adaptar a legislação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço à hipótese de extinção do contrato de trabalho, contida no art. 484-A do Substitutivo, para dela fazer constar expressamente a possibilidade de movimentação do saldo disponível na conta vinculada do trabalhador que teve o contrato extinto. Para tanto, estamos acrescentando um inciso I-A ao art. 20 da lei.

4) Alterações na Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 – Art. 4º do Substitutivo

A mudança na Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, é para adequá-la ao § 5º do art. 458 da CLT. Para tanto, ampliamos as despesas que não integrarão o salário de contribuição.

5) Alterações na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 – Art. 4º do Substitutivo

A alteração proposta ao art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, decorre dos relatos quanto à dificuldade de determinados setores empresariais em cumprir a norma relativa à contratação de um percentual de pessoas com deficiência, de acordo com o número de empregados da empresa.

A proposta retira da base de cálculo do percentual da cota prevista no art. 93 as funções cujo exercício seja incompatível com pessoas com deficiência ou reabilitadas, remetendo a definição dessas funções à negociação coletiva e, na ausência de norma coletiva, remete ao Ministério do Trabalho essa definição, desde que solicitada pelo empregador.

Além disso, discrimina as condições em que, não sendo alcançados os percentuais legais, as empresas ficam isentas de multa. Essas condições estão relacionadas à impossibilidade de cumprimento da norma por motivos alheios ao empregador. Com efeito, seria injusto imputar uma penalidade por algo que independe da vontade do empregador. Esse o motivo pelo qual o TST tem adotado diversos julgados que afastam a aplicação de multa em situações análogas à aqui descrita.

6) Revogações – Art. 5º do Substitutivo

As revogações, via de regra, visam a adequar o texto legal às alterações promovidas nesta oportunidade, para que ele não reste incongruente.

Todavia há um componente nas revogações propostas que reforça a importância e a urgência em se modernizar a CLT. De fato, são inúmeros os dispositivos completamente ultrapassados que ainda hoje estão incorporados no texto da lei, sendo que a manutenção de alguns deles aproxima-se do ridículo.

Como já dissemos, há exemplos de dispositivos anacrônicos como o art. 84 e o art. 86, que ainda mencionam o “Território do Acre” e a “Comissão de Salário Mínimo”, cuja revogação estamos propondo em nosso Substitutivo, e que foi objeto da Emenda **790**, da Deputada Laura Carneiro.

Além disso, também citamos o art. 792, que permite que a mulher casada possa ajuizar ação na Justiça do Trabalho sem a assistência do marido, cuja proposta de revogação foi objeto da Emenda **318**, da Deputada Rosângela Gomes, que foi acatada.

7) Cláusula de vigência – Art. 6º do Substitutivo

Diante das providências que certamente terão que ser tomadas para adaptação à lei por parte dos empregadores e dos órgãos públicos, entendemos razoável estipular um prazo de 120 (cento e vinte) dias a partir da publicação da lei para que ela entre em vigor.

Por fim, não posso deixar de registrar o meu agradecimento a todos que nos auxiliaram durante o processo para a conclusão deste relatório. Em nome do Deputado Daniel Vilela, nosso presidente, agradeço a todos os deputados que estiveram presentes nas nossas reuniões, trazendo ideias, propostas e debatendo conosco maneiras de modernizar a legislação trabalhista brasileira. Agradeço à todos os especialistas que nos auxiliaram com o envio de sugestões e de estudos.

O meu agradecimento à Vivianne Ramos, Secretária-Executiva da Comissão, à Claudia Rady e a todos os servidores do Serviço de Comissões Especiais, que foram fundamentais na organização dos nossos trabalhos.

Agradeço, especialmente, aos integrantes do Grupo de Trabalho que foi formado para construir este relatório, que enfrentaram longas horas de trabalho para nos auxiliar a chegar nesse resultado: Dra. Ana Luiza Fischer Teixeira de Souza Mendonça, Dra. Thaís Mendonça Aleluia, Dr. Marlos Melek, Dr. Andre Carneiro, Eliezer Noletto, Claudia Torres, Rose Bianchi e Antonio Silva Neto, meu muito obrigado.

Ante o exposto, votamos:

a) pela constitucionalidade, pela juridicidade e pela boa técnica legislativa do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, e das Emendas nºs 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 111, 112, 113, 114,

115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130,
131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147,
148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163,
164, 165, 166, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180,
181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196,
197, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213,
214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229,
230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245,
246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 261, 262,
263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278,
279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294,
295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310,
311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 326, 327,
328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343,
344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359,
361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376,
377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392,
393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408,
409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424,
425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440,
441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 452, 453, 454, 455, 456, 457,
458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473,
474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489,
490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505,
506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521,
522, 523, 524, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538,
539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554,
555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570,
571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586,
587, 588, 589, 590, 591, 592, 595, 596, 597, 598, 604, 605, 606, 607, 608, 609,
610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626,
627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643,
644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659,

661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 845, 846, 847, 848, 849 e 850;

b) pela inconstitucionalidade das Emendas nºs 14, 35, 37, 39, 45, 88, 110, 138, 167, 198, 260, 325, 360, 451, 525, 619, 634, 660, 668, 821, 844;

c) e, no mérito, pela aprovação do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, e das Emendas nºs 13, 16, 17, 31, 63, 65, 67, 69, 84, 86, 87, 89, 105, 107, 108, 111, 124, 134, 136, 139, 148, 166, 169, 170, 184, 195, 196, 199, 210, 222, 246, 256, 258, 261, 274, 305, 307, 318, 321, 344, 345, 349, 353, 356, 358, 361, 374, 416, 418, 420, 421, 424, 444, 448, 449, 452, 464, 467, 472, 474, 487, 489, 491, 495, 510, 511, 513, 530, 533, 536, 541, 543, 578, 596, 614, 617, 623, 625, 626, 627, 633, 635, 636, 638, 647, 679, 680, 699, 723, 725, 727, 728, 730, 742, 745, 762, 770, 774, 807, 822, 824, 825, 843, 847, 848, e pela aprovação parcial das Emendas nºs 10, 15, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 30, 32, 43, 44, 46, 47, 49, 50, 55, 56, 58, 59, 60, 66, 70, 71, 73, 74, 76, 77, 79, 80, 83, 85, 92, 93, 95, 96, 98, 99, 100, 101, 106, 109, 116, 117, 119, 120, 122, 123, 125, 126, 127, 130, 132, 133, 149, 150, 154, 163, 168, 171, 174, 176, 177, 179, 180, 183, 186, 193, 194, 197, 203, 205, 206, 208, 209, 211, 212, 213, 224, 225, 226, 228, 230, 239, 250, 252, 254, 255, 257, 259, 265, 267, 269, 270, 272, 273, 275, 276, 277, 280, 282, 284, 286, 290, 294, 296, 301, 302, 310, 315, 316, 331, 332, 333,

335, 338, 339, 340, 343, 346, 348, 350, 351, 357, 359, 365, 367, 369, 370, 372, 373, 375, 376, 377, 380, 382, 385, 388, 390, 393, 396, 397, 399, 401, 403, 405, 408, 412, 414, 417, 426, 430, 431, 435, 439, 440, 442, 446, 450, 456, 458, 460, 462, 463, 465, 466, 470, 475, 477, 479, 482, 485, 490, 492, 493, 496, 497, 499, 500, 501, 502, 503, 509, 512, 516, 518, 520, 522, 528, 529, 531, 532, 534, 538, 545, 546, 549, 561, 563, 564, 567, 568, 570, 583, 591, 595, 597, 609, 610, 611, 613, 615, 620, 621, 622, 624, 629, 632, 640, 641, 642, 644, 645, 648, 653, 654, 655, 656, 657, 659, 669, 671, 672, 673, 675, 677, 678, 681, 682, 683, 685, 688, 691, 692, 693, 694, 696, 702, 703, 704, 707, 708, 711, 713, 715, 719, 721, 735, 737, 739, 741, 743, 744, 746, 747, 759, 760, 764, 767, 769, 779, 783, 786, 789, 790, 791, 792, 797, 798, 799, 800, 802, 803, 805, 806, 808, 809, 811, 812, 813, 815, 817, 823, 826, 829, 830, 832, 834, 835, 836, 840, 841, 842, 849, 850, com Substitutivo;

3.c) e pela rejeição da Emendas nºs 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 19, 25, 28, 29, 33, 34, 36, 38, 40, 41, 42, 48, 51, 52, 53, 54, 57, 61, 62, 64, 68, 72, 75, 78, 81, 82, 90, 91, 94, 97, 103, 104, 112, 113, 114, 115, 118, 121, 128, 129, 131, 135, 137, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 151, 152, 153, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 164, 165, 172, 173, 175, 178, 181, 182, 185, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 200, 201, 202, 204, 207, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 223, 227, 229, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 247, 248, 249, 251, 253, 262, 263, 264, 266, 268, 271, 278, 279, 281, 283, 285, 287, 288, 289, 291, 292, 293, 295, 297, 298, 299, 300, 303, 304, 306, 308, 309, 311, 312, 313, 314, 317, 319, 320, 322, 323, 324, 326, 327, 328, 329, 330, 334, 336, 337, 341, 342, 347, 352, 354, 355, 362, 363, 364, 366, 368, 371, 378, 379, 381, 383, 384, 386, 387, 389, 391, 392, 394, 395, 398, 400, 402, 404, 406, 407, 409, 410, 411, 413, 415, 419, 422, 423, 425, 427, 428, 429, 432, 433, 434, 436, 437, 438, 441, 443, 445, 447, 453, 454, 455, 457, 459, 461, 468, 469, 471, 473, 476, 478, 480, 481, 483, 484, 486, 488, 494, 498, 504, 505, 506, 507, 508, 514, 515, 517, 519, 521, 523, 524, 526, 527, 535, 537, 539, 540, 542, 544, 547, 548, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 562, 565, 566, 569, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 579, 580, 581, 582, 584,

585, 586, 587, 588, 589, 590, 592, 598, 604, 605, 606, 607, 608, 612, 616, 618, 628, 630, 631, 637, 639, 643, 646, 649, 650, 651, 652, 658, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 670, 674, 676, 684, 686, 687, 689, 690, 695, 697, 698, 700, 701, 705, 706, 709, 710, 712, 714, 716, 717, 718, 720, 722, 724, 726, 729, 731, 732, 733, 734, 736, 738, 740, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 761, 763, 765, 766, 768, 771, 772, 773, 775, 776, 777, 778, 780, 781, 782, 784, 785, 787, 788, 793, 794, 795, 796, 801, 804, 810, 814, 816, 818, 819, 820, 827, 828, 831, 833, 837, 838, 839, 845, 846.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado ROGÉRIO MARINHO
Relator

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016
(DA COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "ALTERA O DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, E A LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, PARA DISPOR SOBRE ELEIÇÕES DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO E SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS")

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

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, passa a vigorar com as seguintes alterações:

.....

Art. 2º

§ 1º

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo cada uma personalidade jurídica própria, possuírem direção, controle e administração centralizada em uma delas, exercendo o efetivo controle sobre as demais, em típica relação hierárquica, constituindo

grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal, que detém o efetivo controle das demais, e cada uma das outras empresas subordinadas.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, ainda que administradores ou detentores da maioria do capital social, se não comprovado o efetivo controle de uma empresa sobre as demais.

§ 4º Não se aplica ao empregador urbano o disposto no § 2º do art. 3º da Lei nº 5.889, de 29 de junho de 1973. (NR)

Art. 3º.....

§ 1º Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

§ 2º O negócio jurídico entre empregadores da mesma cadeia produtiva, ainda que em regime de exclusividade, não caracteriza o vínculo empregatício dos empregados da pessoa física ou jurídica contratada com a pessoa física ou jurídica contratante nem a responsabilidade solidária ou subsidiária de débitos e multas trabalhistas entre eles. (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 extra o período 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.

Art. 11. O direito de ação 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 do contrato de trabalho.

I – (Revogado)

II – (Revogado)

.....

§ 4º Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 5º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de ação trabalhista, individual ou coletiva, com citação válida, ainda que venha a ser arquivada, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos. (NR)

Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

.....

Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o *caput*, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o *caput* constitui exceção ao critério da dupla visita. (NR)

Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.

.....

Art. 58.

.....

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

§ 3º (Revogado) (NR)

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

.....

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

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

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

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação. (NR)

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

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

.....

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º (Revogado)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (NR)

Art. 59-A. Podem ser ajustadas, por acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, quaisquer formas de compensação de jornada, desde que não seja ultrapassado o limite de dez horas diárias de trabalho e que a compensação se realize no mesmo mês.

Art. 59-B. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

Art. 59-C. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Art. 60.

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. (NR)

Art. 61.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

.....(NR)

Art. 62

.....

III – os empregados em regime de teletrabalho.

.....(NR).

.....

Art. 71

.....

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

.....(NR)

.....

TÍTULO II

.....

CAPÍTULO II-A – DO TELETRABALHO

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

.....

Art. 134.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um

deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado)

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. (NR)

.....

TÍTULO II-A

DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho exclusivamente os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I – a natureza do bem jurídico tutelado;
- II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III – a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV – os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI – as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII – o grau de dolo ou culpa;
- VIII – a ocorrência de retratação espontânea;
- IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI – a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII – o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I – ofensa de natureza leve, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- II – ofensa de natureza média, até dez vezes o último salário contratual do ofendido;
- III – ofensa de natureza grave, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

.....

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante somente poderá trabalhar em ambiente insalubre mediante a apresentação de atestado médico que comprove que o ambiente não afetará a saúde ou oferecerá algum risco à gestação ou à lactação.

..... (NR)

.....

Art. 429

.....

§ 3º O aprendiz que teve seu contrato transformado em contrato por prazo indeterminado não integrará a base de cálculo para fins do percentual mencionado no *caput* deste artigo.

§ 4º Ficam excluídas da base de cálculo do percentual da cota mencionada no *caput* deste artigo as funções que forem incompatíveis com a aprendizagem, assim definidas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 5º Na ausência de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho que definam as funções incompatíveis com a aprendizagem, estas serão definidas pelo Ministério do Trabalho, desde que solicitado pelo empregador.(NR)

.....

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

.....

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, inclusive as disciplinadas por legislação específica. (NR)

Art. 444.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o *caput* deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (NR)

.....

Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.

.....

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do

estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- I – remuneração;
- II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III – décimo terceiro salário proporcional;
- IV – repouso semanal remunerado; e
- V – adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos a título de cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do

Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

.....

Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para vestimentas de uso comum.

Art. 457

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, vale refeição, mesmo pago em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

..... (NR)

Art. 458.....

.....

§ 5º O valor relativo à assistência, prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de

despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea "q" do § 9º do art. 28 da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991 (NR)

.....

Art. 461 Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções deverão ser feitas por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

.....

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. (NR)

.....

Art. 468.

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (NR)

.....

Art. 477. Na rescisão do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§ 1º (Revogado)

.....

§ 3º (Revogado)

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

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

II – em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

.....

§ 6º A liberação das guias para habilitação e saque do seguro-desemprego e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, bem como o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados no prazo de dez dias contados a partir do término do contrato.

§ 7º (Revogado)

.....

§ 10. A anotação da rescisão do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, desde que a comunicação prevista no *caput* deste artigo tenha sido realizada.
(NR)

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

.....

Art. 482

.....

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão.

..... (NR)

.....

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I – por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no *caput* deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no *caput* deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

.....

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do *Regime Geral de Previdência Social* poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

.....

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

TÍTULO IV-A

DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

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.

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.

VIII – acompanhar as negociações para a celebração de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, sem prejuízo da atribuição constitucional dos sindicatos.

§ 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.

Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias 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 se candidatar, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, 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 Não havendo 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 Não havendo nenhum registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representante dos empregados será de um ano, permitida uma recondução.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão por dois mandatos, consecutivos ou não, será considerado inelegível.

§ 2º O mandato de membro de comissão de representante 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 representante 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 permanecer sob a guarda 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.

.....

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados.

.....(NR)

.....

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão,

sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas. (NR)

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos 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 desta Consolidação. (NR)

.....

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

.....(NR)

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, observada a exigência de autorização prévia e expressa, prevista no art. 579 desta Consolidação.

..... (NR)

.....

Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade. (NR)

.....

Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical, e que

venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento, serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

.....(NR)

.....

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – banco de horas individual;

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;

XII - identificação dos cargos que demandam a fixação da cota de aprendiz;

XIII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIV - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XVI – participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Sendo pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

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

III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

IV – salário-mínimo;

V – valor nominal do décimo terceiro salário;

VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII – salário-família;

IX – repouso semanal remunerado;

X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI – número de dias de férias devidas ao empregado;

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

XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

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

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX – aposentadoria;

XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI – 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;

XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência

XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX – tributos e outros créditos de terceiros.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

.....

Art. 614.

.....

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

.....

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (NR)

.....

Art. 634.

§ 1º A aplicação da multa não eximirá o infrator da responsabilidade em que incorrer por infração das leis penais.

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo. (NR)

.....

Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:

.....

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

.....(NR)

.....

Art. 702.

I – em única instância:

.....

f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em pelo menos dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;

.....

§ 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

§ 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea “f” do inciso I e o § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária. (NR)

.....

Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.

§ 1º Os prazos podem ser prorrogados, pelo tempo estritamente necessário, nas seguintes hipóteses:

I – quando o juízo entender necessário;

II – em virtude de força maior, devidamente comprovada.

§ 2º Ao juízo incumbe dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito. (NR)

.....

Art. 790.

.....

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 30% (trinta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo. (NR)

.....

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a

despesa referida no *caput*, ainda que em outra lide, a União responderá pelo encargo.

.....

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações em face da Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo Sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I – o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º O beneficiário da justiça gratuita não sofrerá condenação em honorários de sucumbência, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outra lide, créditos capazes de suportar a despesa.

§ 5º São devidos honorários advocatícios na reconvenção.

.....

TÍTULO X

CAPÍTULO II

.....

Seção IV-A

Da Responsabilidade por Dano Processual

Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.

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

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

II – alterar a verdade dos fatos;

III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal;

IV – opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

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

VI – provocar incidente manifestamente infundado;

VII – interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

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

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo se dará nos mesmos autos.

.....

Art. 800. Apresentada exceção de incompetência territorial no prazo de cinco dias a contar da notificação, antes da audiência e em peça que sinalize a existência desta exceção, seguir-se-á o procedimento estabelecido neste artigo.

§ 1º Protocolada a petição, será suspenso o processo e não se realizará a audiência a que se refere o art. 843 desta Consolidação até que se decida a exceção.

§ 2º Os autos serão imediatamente conclusos ao juiz, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias.

§ 3º Se entender necessária a produção de prova oral, o juízo designará audiência, garantindo o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória, no juízo que este houver indicado como competente.

§ 4º Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente. (NR)

.....

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II – ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil. (NR)

.....

Art. 840.

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito. (NR)

Art. 841.

.....

§ 3º Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação. (NR)

.....

Art. 843

.....

§ 3º O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada. (NR)

Art. 844.

.....

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

§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de oito dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda.

§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no *caput* se:

I – havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;

II – o litígio versar sobre direitos indisponíveis;

III – a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;

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

§ 5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados. (NR)

.....

Art. 847.

Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência. (NR)

.....

CAPÍTULO III

.....

Seção IV

Do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica

Art. 855-A. Aplica-se ao Processo do Trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil.

§ 1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I – na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art. 893 desta Consolidação;

II – na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III – cabe agravo interno se proferida pelo relator, em incidente instaurado originariamente no tribunal.

§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil.

CAPÍTULO III-A

DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica os prazos estabelecidos no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

.....

Art. 876.

Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar. (NR)

.....

Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo Juiz ou Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

Parágrafo único. (Revogado) (NR)

Art. 879.

.....

§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.

.....

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial Diária (TRD), divulgada pelo Banco Central do Brasil, observado o art. 39 da Lei nº 8.177, de 1 de março de 1991. (NR)

.....

Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no artigo 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil. (NR)

Art. 883-A. A decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas, nos termos da Lei, depois de transcorrido o prazo de sessenta dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.

.....

Art. 896.

§ 1º-A

.....

IV – transcrever na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário, e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão.

.....

§ 14. O relator do recurso de revista poderá denegar-lhe seguimento, em decisão monocrática, nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade. (NR)

Art. 896-A.

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I – econômica, o elevado valor da causa;

II – política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III – social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

IV – jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

§ 2º Poderá o relator, monocraticamente, denegar seguimento ao recurso de revista que não demonstrar transcendência, cabendo agravo desta decisão para o colegiado.

§ 3º Em relação ao recurso que o relator considerou não ter transcendência, o recorrente poderá realizar sustentação oral sobre a questão da transcendência, durante cinco minutos em sessão.

§ 4º Mantido o voto do relator quanto à não transcendência do recurso, será lavrado acórdão com fundamentação sucinta, que constituirá decisão irrecurável no âmbito do tribunal.

§ 5º É irrecurável a decisão monocrática do Relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.

§ 6º O juízo de admissibilidade do recurso de revista exercido pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho limita-se à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos do apelo, não abrangendo o critério da transcendência das questões nele veiculadas. (NR)

.....

Art. 899.

.....

§ 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.

§ 5º (Revogado)

.....

§ 9º O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, entidades filantrópicas, empregadores domésticos, microempresas e empresas de pequeno porte.

§ 10 São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita e as empresas em recuperação judicial.

§ 11 O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial. (NR)

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

.....

Art. 4º-A. Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à empresa prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

..... (NR)

.....

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora as mesmas condições:

I – relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II – sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a

salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

.....

Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

.....

Art. 3º O art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso I-A:

Art. 20.

.....

I-A – a extinção do contrato de trabalho prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

..... (NR)

Art. 4º. O art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 28.

.....

§8º.

a) (Revogado)

.....

§ 9º.

.....

q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares;

..... (NR)

Art. 5º O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 5º, 6º e 7º:

“Art. 93.

.....

§ 5º Ficam excluídas da base de cálculo do percentual da cota mencionada no *caput* deste artigo as funções que forem incompatíveis com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, assim definidas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 6º Na ausência de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho que definam as funções incompatíveis com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, a definição será feita pelo Ministério do Trabalho, desde que solicitada pelo empregador.

§ 7º Quando não forem alcançados os percentuais estabelecidos neste artigo, as empresas poderão ser isentadas de

multa, pelo prazo máximo de três anos, desde que atendidas simultaneamente as seguintes condições:

I – comprovem ter utilizado todos os meios possíveis para contratação, incluindo o contato com programas oficiais de colocação de mão de obra, sites e organizações não governamentais que atuem na causa da pessoa com deficiência e a oferta da vaga por meio de publicações em veículos de mídia local e regional de grande circulação;

II – comprovem que a não contratação ocorreu por razões alheias à vontade do empregador, conforme regulamento. (NR)

Art. 6º Revogam-se:

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

- a) § 1º do art. 11;
- b) o § 3º do art. 58;
- c) o § 4º do art. 59;
- d) o art. 84;
- e) o art. 86;
- f) o art. 130-A;
- g) o § 2º do art. 134;
- h) o § 3º do art. 143;
- i) parágrafo único do art. 372;
- j) o art. 384;
- k) os §§ 1º, 3º e 7º do art. 477;
- l) o art. 601;
- m) o art. 604;
- n) o art. 792;

o) o parágrafo único do art. 878;

p) os §§ 3º a 6º do art. 896;

q) o § 5º do art. 899

II – a alínea “a” do § 8º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

III – o art. 2º da Medida Provisória nº 2.226, de 04 de setembro de 2001.

Art. 7º Esta lei entra em vigor 120 (cento e vinte) dias após a data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado ROGÉRIO MARINHO
Relator