



CONGRESSO NACIONAL

EMENDAS

Apresentadas perante a Comissão Mista destinada a apreciar a **Medida Provisória N° 808**, de 2017, que *"Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943."*

PARLAMENTARES	EMENDAS N°S
Deputado Federal Miro Teixeira (REDE/RJ)	001; 002; 003; 004; 005; 006; 007; 008; 009; 010; 011; 012; 013; 014; 015
Senador Sérgio de Castro (PDT/ES)	016
Deputado Federal Marco Maia (PT/RS)	017; 018; 019; 020; 021; 022; 023; 024; 025; 026; 027; 028; 029; 030; 031
Deputada Federal Alice Portugal (PCdoB/BA)	032; 033; 034; 035; 036; 037; 038; 039; 040; 041; 579; 580
Deputado Federal Gonzaga Patriota (PSB/PE)	042; 043; 044
Senador Paulo Paim (PT/RS)	045; 046; 047; 048; 049; 050; 051; 052; 053; 054; 055; 056; 057; 058; 059; 060; 061; 062; 063; 064; 065; 066; 067; 068; 069; 070; 071; 072; 073; 074; 075; 076; 077; 078; 079; 080; 081; 082; 083; 218; 219; 220; 221; 222; 223; 224; 225; 226; 227; 228; 229; 582; 583; 584; 585; 586; 587; 588
Deputado Federal Antonio Carlos Mendes Thame (PV/SP)	084; 085; 086; 087
Deputado Federal Assis Melo (PCdoB/RS)	088; 089; 090; 091; 092; 093; 094; 095; 096; 097; 098; 099; 100; 101; 581
Deputado Federal Flavinho (PSB/SP)	102
Deputado Federal Paes Landim (PTB/PI)	103; 104; 105; 106; 107
Deputado Federal Daniel Almeida (PCdoB/BA)	108; 109; 110; 111; 112; 113; 114; 115; 116; 117; 736; 737; 738; 739; 740; 741; 742; 743; 744
Deputado Federal André Figueiredo (PDT/CE)	118; 119; 120; 595; 596; 597;

PARLAMENTARES	EMENDAS NºS
	598; 599; 600; 864; 865
Deputado Federal Izalci Lucas (PSDB/DF)	121; 122; 123; 124; 125; 126; 127; 128; 129; 130; 131; 132; 133; 134; 135; 136; 137; 138; 139; 230; 231; 232; 233; 234; 235; 236; 314
Deputada Federal Gorete Pereira (PR/CE)	140; 141; 432; 433; 434; 435; 436; 437; 438
Deputado Federal Pedro Fernandes (PTB/MA)	142; 272; 273
Deputada Federal Carmen Zanotto (PPS/SC)	143
Deputado Federal Hildo Rocha (PMDB/MA)	144
Deputada Federal Jandira Feghali (PCdoB/RJ)	145; 146; 147; 148; 149; 150; 151; 152; 153; 682
Deputado Federal Pepe Vargas (PT/RS)	154; 155; 156; 157; 158; 159; 160; 161; 162; 163; 164; 165; 166; 167; 168
Senador Vicentinho Alves (PR/TO)	169
Deputado Federal Chico Lopes (PCdoB/CE)	170; 171; 172; 173; 174; 175; 176; 177; 178; 179; 823; 824
Deputado Federal Hiran Gonçalves (PP/RR)	180
Deputada Federal Jô Moraes (PCdoB/MG)	181; 182; 183; 184; 185; 186; 187; 188; 189; 190; 191; 498; 499
Deputado Federal Glauber Braga (PSOL/RJ)	192
Senador Cristovam Buarque (PPS/DF)	193; 194
Senador Acir Gurgacz (PDT/RO)	195; 196; 197; 198; 199; 448
Senador Lasier Martins (PSD/RS)	200
Deputado Federal Leo de Brito (PT/AC)	201; 202
Senadora Gleisi Hoffmann (PT/PR)	203; 204; 205; 206; 207; 208; 209; 210; 211
Senadora Ângela Portela (PDT/RR)	212; 213; 341; 342
Deputado Federal Valdir Colatto (PMDB/SC)	214; 215; 573; 574; 575; 576; 577
Deputado Federal Mandetta (DEM/MS)	216; 217
Senadora Fátima Bezerra (PT/RN)	237; 238; 239; 240; 241; 242; 243; 244; 245; 246; 247; 248
Deputado Federal Danilo Forte (PSB/CE)	249; 250; 251; 252; 253
Deputado Federal Pedro Uczai (PT/SC)	254; 255
Deputado Federal Alan Rick (DEM/AC)	256; 257
Deputado Federal Roberto de Lucena (PV/SP)	258; 259; 260; 261; 262; 263; 264; 265; 266; 267; 268
Deputado Federal Mauro Lopes (PMDB/MG)	269; 270; 271; 719
Deputado Federal Beбето (PSB/BA)	274; 365; 366; 367; 368; 369; 800; 801; 802; 803; 804
Deputado Federal Heitor Schuch (PSB/RS)	275; 276; 277; 278; 279; 713; 714; 715; 716; 717; 888; 889; 890; 891; 892
Deputado Federal Orlando Silva (PCdoB/SP)	280; 281; 282; 283; 284; 285; 286; 287; 288; 866; 867
Deputado Federal Paulo Pereira da Silva (SD/SP)	289; 290; 291
Senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP)	292; 293; 294; 295; 296; 297;

PARLAMENTARES	EMENDAS NºS
	298; 299; 300; 301; 302; 619; 620; 621; 622; 623; 624; 625; 626; 627; 628; 629; 630; 631; 632; 633; 634; 635
Senador Humberto Costa (PT/PE)	303; 304; 305; 306; 307; 308; 309; 310; 311; 312; 313
Deputado Federal Nelson Marquezelli (PTB/SP)	315; 316
Deputado Federal Arnaldo Faria de Sá (PTB/SP)	317; 318; 319; 320; 321; 322; 323; 324; 325; 326; 327; 328; 329; 330; 331; 332; 333; 334; 335; 336; 337; 338; 339; 340
Deputado Federal Herculano Passos (PSD/SP)	343; 344
Senador José Pimentel (PT/CE)	345; 346; 347; 348; 349; 350; 351; 355; 356; 357; 358; 359; 360; 361; 362; 363; 364; 370; 371; 372; 373; 374; 375; 376; 377
Deputado Federal César Halum (PRB/TO)	352; 353; 354
Deputado Federal João Daniel (PT/SE)	378; 410; 411; 412; 413; 414; 415; 416; 417; 418; 419; 420; 421; 422
Senadora Vanessa Grazziotin (PCdoB/AM)	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; 548; 549; 550; 551; 552; 553; 554; 555; 556; 557; 558; 559; 560; 923; 924; 925; 926; 927; 928; 929; 930; 931
Senador Dalirio Beber (PSDB/SC)	423
Deputado Federal Rôney Nemer (PP/DF)	424; 425; 426; 427; 428; 607; 608; 609
Deputado Federal João Derly (REDE/RS)	429; 430; 431
Deputado Federal Júlio Delgado (PSB/MG)	439; 440; 441; 442; 443
Deputado Federal Augusto Coutinho (SD/PE)	444
Senador João Capiberibe (PSB/AP)	445; 446
Deputado Federal Izaque Silva (PSDB/SP)	447
Deputado Federal Osmar Serraglio (PMDB/PR)	449; 450; 451; 452; 453; 454; 455
Deputado Federal Arnaldo Jordy (PPS/PA)	456; 457; 458
Deputado Federal Jerônimo Goergen (PP/RS)	459; 460; 461; 462; 463; 464; 465; 466; 467; 468; 469; 470; 471; 472; 473
Deputado Federal Ricardo Izar (PP/SP)	474; 475; 476; 477; 478
Deputado Federal Alfredo Kaefer (PSL/PR)	479; 480; 481; 482; 483; 484; 485; 486; 487; 488; 489; 490; 491; 492; 493; 494; 495; 496
Senador João Alberto Souza (PMDB/MA)	497
Deputada Federal Benedita da Silva (PT/RJ)	500; 501; 502; 503; 504; 513; 601
Deputada Federal Pollyana Gama (PPS/SP)	505
Deputado Federal Takayama (PSC/PR)	506; 507; 508; 509

PARLAMENTARES	EMENDAS N°S
Deputado Federal Giuseppe Vecchi (PSDB/GO)	510; 511; 512
Deputado Federal Leonardo Quintão (PMDB/MG)	514; 515; 516; 517; 518; 519; 520; 521
Deputado Federal Carlos Zarattini (PT/SP)	522; 523; 524; 525; 526; 527; 528; 529; 530; 541; 637
Deputado Federal Bohn Gass (PT/RS)	531; 532; 533; 534; 535; 536; 537; 538; 539; 540
Senadora Lídice da Mata (PSB/BA)	542; 543; 544; 545
Deputado Federal Celso Maldaner (PMDB/SC)	546; 547
Senadora Regina Sousa (PT/PI)	561; 562; 563; 564; 565; 566; 567; 568; 569; 570; 571; 572
Senador Armando Monteiro (PTB/PE)	578
Senador Antonio Carlos Valadares (PSB/SE)	589; 590; 591; 592; 593
Deputada Federal Tereza Cristina (S/Partido/MS)	594
Senador Eduardo Braga (PMDB/AM)	602; 603; 604; 605
Deputado Federal Professor Victório Galli (PSC/MT)	606
Deputado Federal Tadeu Alencar (PSB/PE)	610; 611; 612; 613
Deputado Federal Daniel Vilela (PMDB/GO)	614; 615; 616; 617
Deputado Federal Antônio Jácome (PODE/RN)	618
Deputado Federal João Carlos Bacelar (PR/BA)	636
Senador Paulo Rocha (PT/PA)	638; 639; 640; 641; 642; 643; 644; 645; 646; 647; 648; 649
Deputado Federal Sergio Vidigal (PDT/ES)	650; 651; 652; 653; 654; 655; 656; 657; 658
Deputado Federal Valmir Prascidelli (PT/SP)	659; 660; 661; 662; 663; 664; 665; 666; 667; 668; 669; 670; 671; 672; 673; 674
Deputado Federal Sergio Souza (PMDB/PR)	675
Deputado Federal Laercio Oliveira (SD/SE)	676; 677; 678; 679; 680; 681; 860; 861; 862
Deputado Federal Patrus Ananias (PT/MG)	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; 718
Deputado Federal Luis Carlos Heinze (PP/RS)	709; 710; 711; 712
Senador Otto Alencar (PSD/BA)	720; 721; 722
Deputada Federal Luizianne Lins (PT/CE)	723; 724; 725; 726; 727; 728; 729; 730; 731; 732; 733; 734; 735
Senador Lindbergh Farias (PT/RJ)	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; 846
Deputado Federal José Guimarães (PT/CE)	805; 806; 807; 808; 809; 810; 811; 812; 813; 814; 815; 816;

PARLAMENTARES	EMENDAS NºS
	817; 818; 825; 826; 827; 828; 829; 830; 831; 832; 833; 834; 835; 836; 837; 838; 839; 840; 841; 842; 843; 844; 845
Deputado Federal Diego Garcia (PHS/PR)	819; 820; 821; 822
Deputado Federal Marcos Soares (DEM/RJ)	847
Senador Romero Jucá (PMDB/RR)	848
Deputado Federal Danilo Cabral (PSB/PE)	849; 850; 851; 852; 853; 854; 855; 856; 857; 858; 859; 919; 920; 921; 922
Deputado Federal Luis Tibé (AVANTE/MG)	863
Deputado Federal João Fernando Coutinho (PSB/PE)	868; 869; 870; 871; 872
Deputado Federal Vitor Lippi (PSDB/SP)	873; 874; 875; 876; 877; 878; 879; 880; 881; 882
Deputado Federal Severino Ninho (PSB/PE)	883; 884; 885; 886; 887; 914; 915; 916; 917; 918
Deputada Federal Creuza Pereira (PSB/PE)	893; 894; 895; 896; 897
Deputado Federal Arlindo Chinaglia (PT/SP)	898; 899; 900; 901; 902; 903; 904; 905; 906; 907; 908
Deputado Federal Lelo Coimbra (PMDB/ES)	909; 910
Senador José Serra (PSDB/SP)	911; 912; 913
Deputado Federal Vicentinho (PT/SP)	932; 933; 934
Deputado Federal Rubens Pereira Júnior (PCdoB/MA)	935; 936; 937; 938; 939
Deputado Federal Leonardo Monteiro (PT/MG)	940; 941; 942; 943; 944; 945; 946; 947; 948; 949; 950; 951; 952; 953; 954; 955; 956; 957; 958; 959; 960; 961; 962
Deputado Federal Weverton Rocha (PDT/MA)	963; 964; 965; 966; 967

TOTAL DE EMENDAS: 967





CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado MIRO TEIXEIRA	Partido REDE - RJ
---	------------------------------------

1. <input checked="" type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input type="checkbox"/> Modificativa	4. <input type="checkbox"/> Aditiva
---	--	--	-------------------------------------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Suprima-se o inciso I do art. 3º da MP 808/2017, que revoga os incisos I, II e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

JUSTIFICAÇÃO

O art. 394-A da Lei nº 13.467/17 previa que *“sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.”*.

A MP 808, além de alterar substancialmente essa norma ao prever a exclusão do pagamento de adicional de insalubridade, revoga explicitamente o dispositivo .

Os direitos às gestantes são amplamente assegurados, tanto na Constituição Federal (art. 7º, XVIII, art. 201, II e ADCT, art. 10, II “b”) quanto em leis, acordos coletivos e tratados internacionais.

Ao suprimir a revogação do inciso I do art. 3º da MP a presente emenda resgata o texto previsto na Lei 13.467/17 e assegura à empregada gestante o afastamento do local de trabalho insalubre sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o adicional de insalubridade.

MIRO TEIXEIRA



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado MIRO TEIXEIRA	Partido REDE - RJ
--	-----------------------------

1. <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input checked="" type="checkbox"/> Modificativa	4. <input type="checkbox"/> Aditiva
--	--	---	-------------------------------------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Dê-se ao § 2º do art. 911-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da MP 808/2017, a seguinte redação:

“§ 2º Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social e para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários, compensando-se a contribuição nos meses subsequentes quando a remuneração for maior que o salário mínimo mensal.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O trabalho intermitente quebra a regra de que o trabalhador não poderá perceber salário mensal inferior ao mínimo fixado. Isso, por si só, já implica em redução da renda do trabalhador.

A MP 808 (art. 911-A, § 1º) dispõe que no mês em que a remuneração do trabalhador for inferior ao salário mínimo este poderá recolher ao RGPS a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal.

Se o trabalhador não fizer essa complementação e o conseqüente recolhimento ao RGPS ele não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do RGPS e para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

Convenhamos, trata-se de regra draconiana. No mês em que o trabalhador terá ganho inferior ao salário mínimo para sua subsistência e a de sua família, ele terá ainda que desembolsar parte de seus ganhos para recolher ao RGPS. Com a PEC da Previdência retirando mais e mais direitos do segurado, aumentando o tempo para obtenção da aposentadoria, não é difícil imaginar que a opção do trabalhador será mais imediatista, visando sua sobrevivência e a de sua família.

A presente emenda propõe que essa compensação do recolhimento ao RGPS se dê nos meses subsequentes, como ocorre com vários tributos da RFB, taxas de serviços públicos concedidos, entre tantos outros. Se o valor a recolher for inferior a determinado valor o contribuinte fica desobrigado desse recolhimento e livre de qualquer sanção, compensando-se nos meses seguintes quando o recolhimento da importância devida atingir o valor estipulado pelo órgão recebedor.

MIRO TEIXEIRA



EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado MIRO TEIXEIRA	Partido REDE - RJ
---	------------------------------------

1. ____ Supressiva 2. ____ Substitutiva 3. X Modificativa 4. ____ Aditiva

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Dê-se ao § 5º do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da MP 808/2017, a seguinte redação:

“§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A CF (art. 8º, III) assegura ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;”

Não assiste razão à alteração proposta pela MP 808 ao retirar a participação individual litisconsorte dos sindicatos subscritores de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho em ação que tenha como objeto a anulação de cláusula desses instrumentos.

MIRO TEIXEIRA



EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor	Partido
Deputado MIRO TEIXEIRA	REDE - RJ

1. ____ Supressiva	2. ____ Substitutiva	3. <u>X</u> Modificativa	4. ____ Aditiva
--------------------	----------------------	--------------------------	-----------------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Dê-se ao art. 452-G da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da MP 808/2017, a seguinte redação:

"Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2025, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O governo, quando lhe interessa, é dádioso consigo mesmo e com setores econômicos fortes. Haja vista a PEC do Teto (EC 95/16) que limita as despesas primárias – mas não as despesas com juros – por vinte exercícios financeiros, a PEC da DRU (EC 93/16) que desonera 30% das receitas vinculadas e as desonerações fiscais – a maioria sem qualquer contrapartida e algumas por prazo indeterminado.

Quando o tema abrange direitos sociais o tratamento é diverso. São retirados direitos e garantias sem qualquer cerimônia. É o que se observa no art. 452-G em referência. No momento em que a reforma trabalhista fragiliza a relação empregado-empregador e o emprego formal, o governo propõe quarentena de dezoito meses entre a demissão do empregado por prazo indeterminado e sua admissão pelo contrato de trabalho intermitente até 31 de dezembro de 2020.

As projeções econômicas indicam que a recuperação da economia levará tempo maior. Com a taxa de desemprego a situação não será diferente.

Portanto, esse prazo deverá ser revisto e dilatado em cinco anos, até 31 de dezembro de 2025.

O ajuste da Previdência Social não deve ser feito à custa do trabalhador. O caminho justo e honesto é o cálculo correto das receitas e despesas da Seguridade Social, da qual a Previdência é parte, juntamente com a Assistência Social e a Saúde e, principalmente, com a cobrança dos R\$450 bilhões de créditos tributários previdenciários identificados pela CPI da Previdência no Senado Federal.

MIRO TEIXEIRA



EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado MIRO TEIXEIRA	Partido REDE - RJ
---	------------------------------------

1. <input checked="" type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input type="checkbox"/> Modificativa	4. <input type="checkbox"/> Aditiva
---	--	--	-------------------------------------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Suprima-se o § 2º do art. 452-E da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da MP 808/2017, *verbis*:

“§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro Desemprego.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda pretende suprimir o § 2º do art. 452-E com o objetivo de afastar o impedimento de que o desempregado de trabalho intermitente tenha acesso ao seguro desemprego, nos termos do referido Programa

O ajuste da Previdência Social não deve ser feito à custa do trabalhador. O caminho justo e honesto é o calculo correto das receitas e despesas da Seguridade Social, da qual a Previdência é parte, juntamente com a Assistência Social e a Saúde e, principalmente, com a cobrança dos R\$450 bilhões de créditos tributários previdenciários identificados pela CPI da Previdência no Senado Federal.

MIRO TEIXEIRA



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado MIRO TEIXEIRA	Partido REDE - RJ
--	-----------------------------

1. <input checked="" type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input type="checkbox"/> Modificativa	4. <input type="checkbox"/> Aditiva
---	--	--	-------------------------------------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Suprima-se o § 3º do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da MP 808/2017, *verbis*:

§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A alteração proposta pela MP 808/17 ao dispositivo tem o único objetivo de reduzir custos para a Previdência Social. Ela prevê o afastamento da lactante – mas não da gestante – quando esta apresentar atestado médico que recomende o afastamento durante a lactação. Não estabelece alternativa quando a mudança de local insalubre para salubre não for possível.

O que um governo sério deve buscar são políticas públicas que assegurem direitos à gestante e à infância dignos de uma vida saudável.

A redação constante da Lei 13.467/17 mostra-se mais adequada ao estabelecer que se não for possível que a gestante ou a lactante exerça suas atividades em local salubre a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção do salário maternidade durante todo o período de afastamento.

Os direitos às gestantes são amplamente assegurados, tanto na Constituição Federal (art. 7º, XVIII, art. 201, II e ADCT, art. 10, II "b") quanto em leis, acordos coletivos e tratados internacionais.

O ajuste da Previdência Social não deve ser feito à custa do trabalhador. O caminho justo e honesto é o calculo correto das receitas e despesas da Seguridade Social, da qual a Previdência é parte, juntamente com a Assistência Social e a Saúde e, principalmente, com a cobrança dos R\$450 bilhões de créditos tributários previdenciários identificados pela CPI da Previdência no Senado Federal.

MIRO TEIXEIRA



EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado MIRO TEIXEIRA	Partido REDE - RJ
---	------------------------------------

1. ___ Supressiva	2. ___ Substitutiva	3. <u>X</u> Modificativa	4. ___ Aditiva
-------------------	---------------------	--------------------------	----------------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Dê-se ao § 3º do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da MP 808/2017, a seguinte redação:

“§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda propõe redação idêntica à constante da Lei nº 13.467/17.

A alteração proposta pela MP 808/17 ao dispositivo tem o único objetivo de reduzir custos para a Previdência Social. Ela prevê o afastamento da lactante – mas não da gestante – quando esta apresentar atestado médico que recomende o afastamento durante a lactação. Não estabelece alternativa quando a mudança de local insalubre para salubre não for possível.

O que um governo sério deve buscar são políticas públicas que assegurem direitos à gestante e à infância dignos de uma vida saudável.

A redação constante da Lei 13.467/17 estabelece que se não for possível que a gestante ou a lactante exerça suas atividades em local salubre a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção do salário maternidade durante todo o período de afastamento.

Os direitos às gestantes são amplamente assegurados, tanto na Constituição Federal (art. 7º, XVIII, art. 201, II e ADCT, art. 10, II “b”) quanto em leis, acordos coletivos e tratados internacionais.

O ajuste da Previdência Social não deve ser feito à custa do trabalhador. O caminho justo e honesto é o calculo correto das receitas e despesas da Seguridade Social, da qual a Previdência é parte, juntamente com a Assistência Social e a Saúde e, principalmente, com a cobrança dos R\$450 bilhões de créditos tributários previdenciários identificados pela CPI da Previdência no Senado Federal.

MIRO TEIXEIRA



EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado MIRO TEIXEIRA	Partido REDE - RJ
---	------------------------------------

1. ___ Supressiva	2. ___ Substitutiva	3. <u>X</u> Modificativa	4. ___ Aditiva
-------------------	---------------------	--------------------------	----------------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Dê-se ao § 2º do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da MP 808/2017, a seguinte redação:

“§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.”

JUSTIFICAÇÃO

A redação proposta é idêntica à constante da Lei nº 13.467/17.

A alteração proposta pela MP 808/17 ao dispositivo tem a clara intenção de reduzir custos para a Previdência Social. Ela permite que a gestante ofereça “voluntariamente” atestado médico que autorize a sua permanência no local insalubre. No momento em que a reforma trabalhista inserida pela Lei 13.467/17 fragiliza substancialmente os direitos do trabalhador não se deve duvidar de que o atestado médico apresentado pela gestante tende a ter pouca voluntariedade.

O que um governo sério deve buscar são políticas públicas que assegurem direitos à gestante e à infância dignos de uma vida saudável.

Os direitos às gestantes são amplamente assegurados, tanto na Constituição Federal (art. 7º, XVIII, art. 201, II e ADCT, art. 10, II “b”) quanto em leis, acordos coletivos e tratados internacionais.

O ajuste da Previdência Social não deve ser feito à custa do trabalhador. O caminho justo e honesto é o calculo correto das receitas e despesas da Seguridade Social, da qual a Previdência é parte, juntamente com a Assistência Social e a Saúde e, principalmente, com a cobrança dos R\$450 bilhões de créditos tributários previdenciários identificados pela CPI da Previdência no Senado Federal.

MIRO TEIXEIRA



EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado MIRO TEIXEIRA	Partido REDE - RJ
---	------------------------------------

1. <input checked="" type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input type="checkbox"/> Modificativa	4. <input type="checkbox"/> Aditiva
---	--	--	-------------------------------------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Suprima-se o § 2º do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da MP 808/2017, *verbis*:

§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

JUSTIFICAÇÃO

O dispositivo que se busca suprimir, inserido pela MP 808, tem a clara intenção de reduzir custos para a Previdência Social.

A leitura do mesmo parágrafo 2º constante da Lei 13.467/17 não deixa dúvidas:

“§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.”

O ajuste da Previdência Social não deve ser feito à custa do trabalhador. O caminho justo e honesto é o cálculo correto das receitas e despesas da Seguridade Social, da qual a Previdência é parte, juntamente com a Assistência Social e a Saúde e, principalmente, com a cobrança dos R\$450 bilhões de créditos tributários identificados pela CPI da Previdência no Senado Federal.

Os direitos às gestantes são amplamente assegurados, tanto na Constituição Federal (art. 7º, XVIII, art. 201, II e ADCT, art. 10, II “b”) quanto em leis, acordos coletivos e tratados internacionais.

MIRO TEIXEIRA



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado MIRO TEIXEIRA	Partido REDE - RJ
---	------------------------------------

1. ____ Supressiva	2. ____ Substitutiva	3. <u>X</u> Modificativa	4. ____ Aditiva
--------------------	----------------------	--------------------------	-----------------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Dê-se ao art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da MP 808/2017, a seguinte redação.

"Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade

JUSTIFICAÇÃO

O art. 394-A da Lei nº 13.467/17 previa que *"sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: ..."*.

A nova redação ao dispositivo estabelecido pela MP 808 altera substancialmente essa norma ao prever a exclusão do pagamento de adicional de insalubridade.

Os direitos às gestantes são amplamente assegurados, tanto na Constituição Federal (art. 7º, XVIII, art. 201, II e ADCT, art. 10, II "b") quanto em leis, acordos coletivos e tratados internacionais.

Não se pode ignorar que essa proteção tem profunda semelhança com licença de saúde e, portanto, não deverá trazer prejuízos ou redução salarial.

Portanto, a presente emenda resgata o texto previsto na Lei 13.467/17 e assegura à empregada gestante o afastamento do local de trabalho insalubre sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o adicional de insalubridade.

MIRO TEIXEIRA



EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado MIRO TEIXEIRA	Partido REDE - RJ
---	------------------------------------

1. ____ Supressiva	2. ____ Substitutiva	3. <u>X</u> Modificativa	4. ____ Aditiva
--------------------	----------------------	--------------------------	-----------------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Dê-se ao inciso IV do § 1º do art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da MP 808/2017, a seguinte redação.

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou o último salário contratual do ofendido, o que for maior;

JUSTIFICAÇÃO

A indenização estabelecida pela Lei nº 13.467/17 para ofensas de natureza gravíssima era de até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. A MP altera essa base de cálculo para até cinquenta vezes o valor do limite dos benefícios do RGPS.

A disparidade salarial observada no Brasil é gritante. O cálculo da indenização tendo como teto o limite máximo dos benefícios do RGPS para o empregado que recebe o salário mínimo poderá ser satisfatória. Entretanto, poderá não o ser para aquele que recebe salário bem maior do que o teto do RGPS.

Isso poderá desestimular o empregado a buscar seus direitos judicialmente, principalmente no momento em que a reforma trabalhista altera substancialmente o custo dessas ações para o empregado.

É necessário, portanto, prever que a indenização observe a disparidade salarial brasileira e autorize o juízo a fixar a reparação a ser paga ao ofendido tanto no limite máximo dos benefícios do RGPS quanto no do salário do empregado, o que for maior.

MIRO TEIXEIRA



EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor	Partido
Deputado MIRO TEIXEIRA	REDE - RJ

1. ____ Supressiva	2. ____ Substitutiva	3. <u>X</u> Modificativa	4. ____ Aditiva
--------------------	----------------------	--------------------------	-----------------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Dê-se ao inciso III do § 1º do art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da MP 808/2017, a seguinte redação.

III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou o último salário contratual do ofendido, o que for maior;

JUSTIFICAÇÃO

A indenização estabelecida pela Lei nº 13.467/17 para ofensas de natureza grave era de até vinte vezes o último salário contratual do ofendido. A MP altera essa base de cálculo para até vinte vezes o valor do limite dos benefícios do RGPS.

A disparidade salarial observada no Brasil é gritante. O cálculo da indenização tendo como teto o limite máximo dos benefícios do RGPS para o empregado que recebe o salário mínimo poderá ser satisfatória. Entretanto, poderá não o ser para aquele que recebe salário bem maior do que o teto do RGPS.

Isso poderá desestimular o empregado a buscar seus direitos judicialmente, principalmente no momento em que a reforma trabalhista altera substancialmente o custo dessas ações para o empregado.

É necessário, portanto, prever que a indenização observe a disparidade salarial brasileira e autorize o juízo a fixar a reparação a ser paga ao ofendido tanto no limite máximo dos benefícios do RGPS quanto no do salário do empregado, o que for maior.

MIRO TEIXEIRA



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor	Partido
Deputado MIRO TEIXEIRA	REDE - RJ

1. <input checked="" type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input type="checkbox"/> Modificativa	4. <input type="checkbox"/> Aditiva
---	--	--	-------------------------------------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Dê-se ao inciso II do § 1º do art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da MP 808/2017, a seguinte redação.

II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou o último salário contratual do ofendido, o que for maior;

JUSTIFICAÇÃO

A indenização estabelecida pela Lei nº 13.467/17 para ofensas de natureza média era de até cinco vezes o último salário contratual do ofendido. A MP altera essa base de cálculo para até cinco vezes o valor do limite dos benefícios do RGPS.

A disparidade salarial observada no Brasil é gritante. O cálculo da indenização tendo como teto o limite máximo dos benefícios do RGPS para o empregado que recebe o salário mínimo poderá ser satisfatória. Entretanto, poderá não o ser para aquele que recebe salário bem maior do que o teto do RGPS.

Isso poderá desestimular o empregado a buscar seus direitos judicialmente, principalmente no momento em que a reforma trabalhista altera substancialmente o custo dessas ações para o empregado.

É necessário, portanto, prever que a indenização observe a disparidade salarial brasileira e autorize o juízo a fixar a reparação a ser paga ao ofendido tanto no limite máximo dos benefícios do RGPS quanto no do salário do empregado, o que for maior.

MIRO TEIXEIRA



EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado MIRO TEIXEIRA	Partido REDE - RJ		
1. <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input checked="" type="checkbox"/> Modificativa	4. <input type="checkbox"/> Aditiva

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Dê-se ao inciso I do § 1º do art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da MP 808/2017, a seguinte redação.

I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou o último salário contratual do ofendido, o que for maior;

JUSTIFICAÇÃO

A indenização estabelecida pela Lei nº 13.467/17 para ofensas de natureza leve era de até três vezes o último salário contratual do ofendido. A MP altera essa base de cálculo para até três vezes o valor do limite dos benefícios do RGPS.

A disparidade salarial observada no Brasil é gritante. O cálculo da indenização tendo como teto o limite máximo dos benefícios do RGPS para o empregado que recebe o salário mínimo poderá ser satisfatória. Entretanto, poderá não o ser para aquele que recebe salário bem maior do que o teto do RGPS.

Isso poderá desestimular o empregado a buscar seus direitos judicialmente, principalmente no momento em que a reforma trabalhista altera substancialmente o custo dessas ações para o empregado.

É necessário, portanto, prever que a indenização observe a disparidade salarial brasileira e autorize o juízo a fixar a reparação a ser paga ao ofendido tanto no limite máximo dos benefícios do RGPS quanto no do salário do empregado, o que for maior.

MIRO TEIXEIRA



EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor	Partido
Deputado MIRO TEIXEIRA	REDE - RJ

1. <input checked="" type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input type="checkbox"/> Modificativa	4. <input type="checkbox"/> Aditiva
---	--	--	-------------------------------------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Dê-se ao § 2º do art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da MP 808/2017, a seguinte redação.

§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados os intervalos para repouso e alimentação." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda suprime a expressão "ou indenizados" da parte final do § 2º do art. 59-A com o objetivo de que sejam observados os intervalos para repouso e alimentação.

O profissional de saúde tem sob sua responsabilidade pacientes que necessitam de cuidados, muitas vezes com alto grau de atenção e, para tanto, deverá estar em perfeitas condições para exercer essa tarefa.

O cumprimento do descanso deverá ser observado e não indenizado, impedindo novas jornadas de trabalho em que esse profissional não esteja em perfeitas condições para tanto.

MIRO TEIXEIRA

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

O art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 457.....

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação no âmbito do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem e os prêmios 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)

JUSTIFICAÇÃO

Conforme a Lei Nº 6.321 de 14 de abril de 1976, os benefícios de alimentação ao trabalhador no âmbito do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT são isentos de encargos trabalhistas e previdenciários. Em contrapartida, o PAT proporciona adequada alimentação do trabalhador como fator de saúde e redução de acidentes de trabalho. De outro lado, o auxílio alimentação em dinheiro não o direciona corretamente à boa alimentação do trabalhador.

Segundo dados de julho de 2017 do Ministério do Trabalho, dentre os mais de 20 milhões de trabalhadores beneficiados, cerca de 17 milhões ganham menos do que cinco salários mínimos por mês.

Segundo a mesma fonte, as dimensões do PAT são as seguintes:

☐ Trabalhadores beneficiados:	20.339.056
☐ Nutricionistas	24.741
☐ Empresas beneficiárias:	248.983
☐ Empresas fornecedoras:	15.047
☐ Empresas prestadoras:	274

Certamente, este exitoso programa de Estado, erigido ao longo de 40 anos não deve ser desestruturado pela sua simples conversão em dinheiro. É fundamental preservar a boa alimentação do trabalhador.

Por estas razões, apresento a presente emenda e peço apoio dos demais parlamentares para a sua aprovação.

Sala da Comissão,

Senador SÉRGIO DE CASTRO



MPV 808
00017

EMENDA Nº
_____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [X] ADITIVA

AUTOR	PARTIDO	UF
DEPUTADO MARCO MAIA	PT	RS

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

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

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

§ 1º Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

.....
§ 2º-A. Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

..... (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou dispositivos da legislação trabalhista, especialmente da CLT, com o objetivo declarado de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Apesar da finalidade declarada na ementa da Lei, o que se viu não foi uma mera adequação, mas sim uma brutal intervenção legislativa, que provocou uma mudança profunda no sistema de relações de trabalho brasileiro, ao introduzir o princípio de que a lei possa ser rebaixada pela negociação coletiva e retirar direitos e conquistas da classe trabalhadora.

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

Com o objetivo de minorar os efeitos desse ataque que devastou a legislação do trabalho, propomos a revogação das alterações introduzidas na CLT em relação às férias e a restauração do texto anterior.

As férias são a pausa mais importante entre as previstas na legislação trabalhista. Elas não são importantes apenas para a fisiologia do corpo humano. Tem também um sentido econômico, pois o empregado descansado produz mais; um sentido psicológico, pois possibilita momentos de relaxamento e de reequilíbrio mental; um sentido social, ao permitir momentos de descontração ao trabalhador, abrindo-lhe espaço para o estreitamento do convívio familiar.

A legislação sobre férias no Brasil é de longa tradição, um direito que foi duramente conquistado após as greves operárias ainda do início do século XX e, mais tarde, elevado à condição de direito fundamental pela Constituição de 1988.

A reforma flexibilizou essa legislação ao permitir que as férias anuais de trinta dias possam ser parceladas em três períodos. A CLT, anteriormente, não permitia tal parcelamento, exceto em casos excepcionais e por dois períodos apenas. Estudos comprovam que, biologicamente, o trabalhador só consegue se desligar do

trabalho após 15 ou 16 dias de descanso. A flexibilização põe em risco a saúde do trabalhador, porque, na prática, os períodos de descanso serão inferiores ao tempo mínimo necessário. Em razão do seu elevado valor social, pedimos aos nobres pares o apoio necessário para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em 20 de novembro de 2017.

Deputado Marco Maia PT-RS



MPV 808
00018

EMENDA Nº _____/_____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [x] ADITIVA

AUTOR	PARTIDO	UF
DEPUTADO MARCO MAIA	PT	RS

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

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

“Art. 702.....

I -.....

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

.....(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 ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. (NR)

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita. (NR)

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

Art. 818. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer. (NR)

Art. 840.....

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

..... (NR)

Art. 876.....

Parágrafo único. Serão executadas ex officio as contribuições sociais devidas em decorrência de decisão proferida pelos Juízes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido. (NR)

Art. 878. A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou ex officio pelo próprio Juiz ou Presidente do Tribunal competente.

.....

Parágrafo único-A. Quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais, a execução poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho. (NR)

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

Art. 896.....

§ 3º-A. Os Tribunais Regionais do Trabalho procederão, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência e aplicação, nas causas da competência da Justiça do Trabalho, no que couber, o incidente de uniformização de jurisprudência previsto nos termos do Capítulo I do Título IX do Livro I da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 (Código de Processo Civil).

§ 4º-A. Ao constatar, de ofício ou mediante provocação de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, a existência de decisões atuais e conflitantes no âmbito do mesmo Tribunal Regional do Trabalho sobre o tema objeto de recurso de revista, o Tribunal Superior do Trabalho determinará o retorno dos autos à Corte de origem, a fim de que proceda à uniformização da jurisprudência.

§ 5º-A. A providência a que se refere o §4º deverá ser determinada pelo Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, ao emitir juízo de admissibilidade sobre o recurso de revista, ou pelo Ministro Relator, mediante decisões irrecorríveis.

§ 6º-A. Após o julgamento do incidente a que se refere o § 3º, unicamente a súmula regional ou a tese jurídica prevalecente no Tribunal Regional do Trabalho e não conflitante com súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho servirá como paradigma para viabilizar o conhecimento do recurso de revista, por divergência.

..... (NR)

Art. 899.....

§ 10. São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita.

..... (NR)”

Art. 2º Ficam revogados os seguintes dispositivos introduzidos pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

I – alínea f do art. 652;

II - §§ 3º e 4º do art. 702;

III - § 4º do art. 790;

IV – art. 791-A;

V – § 3º do art. 840;

VIII – § 3º do art. 841;

4

IX - § 3º do art. 843;

X - §§ 2º a 5º do art. 844;

XI – Seção IV, do incidente de desconsideração da personalidade jurídica, art. 855-A;

XII – Capítulo III-A, do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, arts. 855-B a 855-E;

XIII – art. 883-A;

XIV - § 6º do art. 884;

XV – inciso IV do § 1º-A e § 14 do art. 896;

XVI - art. 896-A;

XVII - § 11 do art. 899.

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista recentemente aprovada pelo Congresso Nacional tem vigência prevista a partir de novembro próximo e pretende afastar inúmeras garantias trabalhistas.

As alterações feitas ao processo do trabalho afastam o princípio de proteção ao empregado, ampliando a proteção ao empregador, que passa a ter um tratamento processual mais benéfico. Deve sempre ser lembrado que o direito processual do trabalho, até hoje, garante tratamento diferenciado (e mais benéfico) ao trabalhador, em alguns aspectos, para garantir-lhe a igualdade com a empresa-empregadora, que possui muito mais meios para postular em juízo ou nele se defender.

A nossa proposta visa revogar inúmeros dispositivos introduzidos pela reforma trabalhista, bem como recuperar a redação celetista anterior, sendo que, em alguns casos, deve ser atualizada.

Assim, são feitas as seguintes alterações:

Arts. 855-B a 855-E e alínea f do art. 652 - revogação do capítulo III-A, do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial.

Talvez a intenção da reforma trabalhista fosse a de sobrecarregar de tal forma a Justiça trabalhista que inviabilizasse o seu funcionamento.

Acordo extrajudicial relativo a matéria trabalhista já pode ser celebrado. Caso seja desrespeitado, pode ser submetido à justiça especializada, que decidirá sobre a sua validade ou não.

Os dispositivos que se pretende revogar, no entanto, podem ser utilizados de forma nefasta.

Imagine-se que a homologação da rescisão contratual, que não é mais feita perante o sindicato, seja objeto de acordo extrajudicial e que o empregador somente efetuará o pagamento após a sua homologação, após ter sido proferida a sentença judicial.

Para evitar a multa por atraso no pagamento, o empregador pode efetuar o pagamento de verbas de natureza salarial. As demais serão objeto de acordo. O restante das verbas somente será pago caso o empregado renuncie a todo o contrato de trabalho, dando-lhe quitação geral, que deverá constar de sentença judicial.

Se toda homologação de rescisão contratual pode passar pelo poder judiciário com a garantia de quitação total pelo próprio juízo, não haverá mais fundamento para a homologação pela autoridade administrativa.

Revogando-se essa alteração, evita-se a insegurança jurídica.

Art. 702 - alteração da redação da alínea f, inciso I, e revogação dos §§ 3º e 4º

A matéria tratada nesses dispositivos (estabelecimento de súmula de jurisprudência) configura matéria que deve ser objeto do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

Não há qualquer fundamento técnico para elevar esse tipo de dispositivo à categoria de lei, o que, no mínimo, torna mais difícil a sua atualização.

Deve-se, portanto, recuperar a redação original da CLT, para remeter a matéria ao Regimento Interno do TST.

Art. 790 – alteração do § 3º e revogação do § 4º

Deve ser reestabelecido o benefício da justiça gratuita nos termos previstos antes da reforma, sob pena de se negar o acesso ao Poder Judiciário a todos os cidadãos de baixa renda ou que não possam demandar em juízo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.

Art. 790-B – recuperação da redação anterior

A parte beneficiária da justiça gratuita não pode ser responsável pelo pagamento de perícia, ainda que sucumbente. Assim, deve ser recuperada a redação anterior do dispositivo.

Art. 791-A - revogação

O dispositivo inova ao regulamentar os honorários advocatícios no processo do trabalho, tema polêmico e objeto de inúmeros outros projetos em tramitação nessa Casa.

Inova também ao determinar que haja sucumbência parcial, sem possibilidade de compensação.

Assim, embora o reclamante/empregado tenha obtido êxito em sua causa, deve pagar os honorários do advogado da empresa, o que pode significar ficar sem qualquer ganho econômico.

Além disso, caso o reclamante seja beneficiário da justiça gratuita, os honorários podem ser pagos com qualquer ganho judicial, ainda que em outra reclamação contra outra empresa. Há, ainda, suspensão de sucumbência que pode ser cobrada no prazo de até dois anos.

Tal dispositivo é prejudicial ao trabalhador e deve ser revogado.

Art. 800 – recuperação do texto anterior

A exceção de incompetência deve ser apreciada de forma célere. As alterações introduzidas pela reforma apenas complicam e burocratizam o procedimento, devendo ser recuperada a redação anterior.

Art. 818 – recuperação do texto anterior

Novamente, as alterações relativas ao ônus da prova burocratizam e postergam o procedimento judicial, devendo ser recuperada a redação anterior.

Art. 840 - alteração do § 1º e revogação do § 3º

A petição inicial de qualquer reclamação trabalhista, obviamente, deve conter o pedido.

A reforma estabelece que esse pedido deve ser “certo, determinado e com indicação de valor”, dificultando, sem qualquer fundamentação, a elaboração da peça inicial, que ainda pode ser extinta sem resolução de mérito, caso o juiz entenda que tais elementos não estão presentes.

São estabelecidas, portanto, novas condições da ação, que podem ser consideradas inconstitucionais e devem ser revogadas.

Art. 841, § 3º - revogação

O dispositivo limita a hipótese de desistência da ação, pois somente poderá exercê-lo se o reclamado consentir, ainda que a contestação tenha sido oferecida eletronicamente.

Revoga-se o parágrafo a fim de que somente após aceita a contestação pelo juízo, quando já se formou a relação processual, a desistência seja condicionada à concordância do reclamado.

Art. 843, § 3º - revogação

É desnecessário dispor que o preposto da reclamada não precisa ser seu empregado.

A exigência é a de que o preposto tenha conhecimento dos fatos e a consequência é que suas declarações obrigam a reclamada.

Art. 844, §§ 2º a 5º - revogação

A reforma trabalhista introduziu dispositivos que favorecem o empregador e dificultam o acesso do trabalhador à Justiça, burocratizando inúmeros procedimentos.

No caso de arquivamento da reclamação por não ter o reclamante comparecido à audiência inicial, passam a ser cobradas as custas, cujo pagamento configura condição para a propositura de nova reclamação.

Além disso, o não comparecimento do reclamado, que deve ter como consequência a revelia, é mitigado, protegendo-se o empregador.

Art. 855-A - revogação da Seção IV, do incidente de desconconsideração da personalidade jurídica

Incidentes processuais são resolvidos pelo direito processual do trabalho e o ordenamento jurídico anterior à reforma da maneira mais rápida e descomplicada possível.

Tentar burocratizar como ao dispor sobre procedimento específico para a desconconsideração da personalidade jurídica, comum na execução trabalhista, apenas torna o processo mais lento e oneroso, prejudicando o trabalhador.

Art. 876, parágrafo único - recuperar a redação anterior

O dispositivo autoriza a execução de ofício das contribuições sociais. A alteração feita pela reforma trabalhista pode levar ao entendimento que essa execução somente ocorre em caso de contribuições relativas aos contratos de emprego. Assim, deve-se retornar à sua redação anterior, que abrange todos os contratos de trabalho.

Art. 878 – recuperação da redação anterior

O dispositivo alterado pela reforma trabalhista apenas permite a execução de ofício (de iniciativa do próprio juiz), caso a parte não esteja representada por advogado, em prejuízo, obviamente do trabalhador.

Assim, deve ser retomada a redação anterior, permitindo-se a execução de ofício em todos os casos.

Art. 882 – recuperação da redação anterior

Novamente, deve-se ter em vista a proteção ao trabalhador, recuperando-se o texto anterior que não permite como garantia à execução um “seguro judicial”, mantendo-se a ordem de execução que autoriza, entre outros, a penhora “on line”.

Art. 883-A – revogação

O dispositivo que deve ser suprimido amplia o prazo para que a empresa possa ser inscrita no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas em decorrência de decisão judicial transitada em julgado. Beneficia apenas os empregadores inadimplentes e deve ser revogado.

Art. 884, § 6º - Revogação

O dispositivo dispensa entidades filantrópicas e seus diretores de garantia ou penhora no processo de execução trabalhista, fazendo, dessa forma, caridade com o que é devido ao trabalhador. Deve ser revogado.

Art. 896 – recuperação dos §§ 3º a 6º e revogação do inciso IV do § 1º-A e § 14

Não há fundamento para que se tenha revogado os §§ 3º a 6º do art. 896, que versam sobre a uniformização da jurisprudência e devem retornar à CLT.

Outrossim, é dispensável a transcrição na peça recursal de trechos, despachos e decisões anteriores, uma vez que é obrigação do Tribunal ler todo o processo. Por mais recomendável que seja destacar o que já se questionou em embargos, a ausência de destaque não pode fundamentar o não conhecimento do recurso, como dispõe o inciso IV do § 1º do art. 896 da CLT, introduzido pela reforma trabalhista.

Desnecessário, outrossim, o § 14 do mesmo artigo.

Art. 896-A – revogação O dispositivo já havia sido introduzido anteriormente, mas foi detalhado pela reforma trabalhista, tornando-se um obstáculo para o acesso à Justiça.

Criou-se mais uma condição para o recurso de revista, a transcendência, sem qualquer fundamento, a não ser o de diminuir o volume de processos. Além disso, os critérios estabelecidos são subjetivos, o que é inadmissível no Direito Processual.

Art. 899 - alteração do § 10 e revogação do § 11

A isenção do depósito recursal (§ 10) deve ser concedida apenas aos beneficiários da justiça gratuita, aos quais não se pode equiparar as entidades filantrópicas, tampouco empresas, estejam em recuperação judicial ou não.

A substituição do depósito recursal por fiança bancária ou “seguro garantia judicial” visa apenas afastar a penhora “on line” que se mostrou um dos meios mais eficazes de garantir o pagamento de dívidas em execução trabalhista. Deve ser revogado.

A nossa proposta tem como escopo possibilitar o debate que faltou à reforma trabalhista, aprovada de forma apressada, sem qualquer reflexão sobre os seus efeitos.

As alterações feitas ao processo do trabalho são prejudiciais ao trabalhador, seja impondo mais burocracia, ou mais custos, ou mais demora para a resolução do conflito. Apenas por isso já poderiam ser consideradas as alterações inconstitucionais.

No entanto, caso seja declarada a inconstitucionalidade, os artigos anteriores não podem ser represtinados, não podem retornar à vigência automaticamente. A ausência de vários dispositivos é tão prejudicial quanto a sua inconstitucionalidade.

Assim julgamos oportuna a apresentação do presente projeto, que recupera inúmeros dispositivos alterados em prejuízo do trabalhador, bem como revoga outros.

Diante do exposto, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares a fim de se recuperar o processo do trabalho e seus princípios.

Sala das Sessões, em 20 de novembro de 2017.

Deputado Marco Maia PT-RS



MPV 808
00019

EMENDA Nº
_____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [X] ADITIVA

AUTOR	PARTIDO	UF
DEPUTADO MARCO MAIA	PT	RS

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Art. 1º Esta lei modifica a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a rescisão contratual.

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho passa a vigorar acrescida do seguinte art. 477-C:

Art. 477-C. O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 1º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

§ 2º Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz.

§ 3º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado não for alfabetizado, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

§ 4º Qualquer compensação no pagamento de que trata o § 3º não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

§ 5º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

I – até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

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

§ 6º O ato da assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 7º A inobservância do disposto no § 5º deste artigo sujeitará o infrator à multa de R\$ 500,00 (quinhentos reais), por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pela Taxa Referencial (TR), ou pelo índice que vier a substituí-la, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (NR)

Art. 3º Revoguem-se os artigos 477, 477-A, 477-B e 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho, o primeiro alterado e os outros acrescidos pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A “reforma trabalhista” recentemente aprovada traz consequências nefastas para a classe trabalhadora, uma vez que se fundamentou na agenda conservadora do atual e ilegítimo governo. Sob a justificativa de que visa à modernização das relações de trabalho, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, resultou na precarização da situação dos trabalhadores, com a redução do custo do trabalho para as empresas.

Entre as inúmeras perversidades nessa reforma, destacam-se as modificações aprovadas para o procedimento da rescisão contratual, especialmente, a revogação da assistência sindical para os empregados.

É inquestionável a condição de hipossuficiência dos trabalhadores diante dos empregadores em qualquer situação relativa à relação de trabalho. E tal condição se mostra mais evidente no momento em que se dá a rescisão do contrato. Assim, a assistência do empregado pelo seu respectivo sindicato nesse momento é muito importante para evitar maiores prejuízos quando da formulação dos cálculos devidos.

Nesse contexto, os dispositivos sobre rescisão contratual aprovados pela Lei nº 13.467, de 2017, são prejudiciais aos trabalhadores, se comparados com a redação anterior da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Por esse motivo estamos apresentando o presente projeto para restabelecer a redação prévia da CLT para o art. 477. Todavia promovemos algumas adaptações no texto legal.

A primeira delas é de técnica legislativa. Nos termos da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, não se pode aproveitar dispositivos que tenham sido revogados. Desse modo, não será possível o reaproveitamento, por exemplo, dos parágrafos 1º, 3º e 7º, revogados que foram pela Lei nº 13.467, de 2017. Nesse contexto, estamos propondo a revogação do art. 477 e a inserção de um novo artigo, o 477-C.

Além disso, o caput do antigo art. 477 estabelecia uma indenização a ser paga ao empregado quando ele fosse demitido sem justa causa. Ocorre que, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, essa indenização foi substituída pelas regras sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, aplicando-se, portanto, o art. 18 da Lei nº 8.039, de 11 de maio de 1990. Desse modo, não foi restabelecida a redação original do caput do art. 477 da CLT.

Promovemos, ainda, uma modificação para atualizar o valor nominal e o índice de correção da multa por descumprimento do dispositivo legal, pois o texto original refere-se à BTN, índice que já foi extinto. Assim, o projeto estabelece o valor da multa em reais e vincula a sua correção à Taxa Referencial – TR, ou ao índice que eventualmente venha a substituí-la.

Por fim, com base na mesma fundamentação de que a reforma representa um claro prejuízo aos trabalhadores, estamos revogando os novos artigos incorporados à CLT no Capítulo específico sobre rescisão contratual. Com isso, são revogados os artigos 477-A, 477-B e 484-A.

Diante dos motivos expostos, estamos certos de que contaremos com o apoio de nossos Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, em 20 de novembro de 2017.

Deputado Marco Maia PT-RS



MPV 808
00020

EMENDA Nº
_____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [X] ADITIVA

AUTOR	PARTIDO	UF
DEPUTADO MARCO MAIA	PT	RS

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Art. 1º O art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, alterado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, passa a vigorar com a seguinte redação:

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

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

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

I – de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

II – de atividades empresariais de caráter transitório;

III – de contrato de experiência. (NR)

Art. 2º O inciso VIII do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescido pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 611-A.

VIII – regime de sobreaviso;

..... (NR)

Art. 3º Revogue-se o art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescido pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A “reforma trabalhista” recentemente aprovada traz consequências nefastas para a classe trabalhadora, uma vez que se fundamentou na agenda conservadora do atual e ilegítimo governo. Sob a justificativa de que visa à modernização das relações de trabalho, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, resultou na precarização da situação dos trabalhadores, com a redução do custo do trabalho para as empresas.

No entanto, se a reforma é prejudicial como um todo, ela assume grau elevadíssimo de perversidade com a criação do contrato de trabalho intermitente. Esse contrato, também chamado de jornada móvel variável, permite que o trabalhador seja contratado para trabalhar recebendo o salário por hora trabalhada, mas atendendo apenas à conveniência do empregador.

Não é por outro motivo que os tribunais trabalhistas, em regra, reconheceram a ilegalidade desse tipo de contratação, já que há um inequívoco desrespeito aos direitos mínimos do trabalhador quando ele se vê submetido à exclusiva vontade do empregador.

De fato, o empregado não tem qualquer controle sobre a duração do trabalho e nem sobre os dias efetivamente trabalhados, ou seja, temos a transferência do risco empresarial para o empregado sem que ele usufrua de qualquer benefício.

Ressalte-se que a legislação vigente já permite que se contrate uma pessoa para uma jornada inferior ao limite legal percebendo remuneração proporcional ao tempo trabalhado. O que não se pode admitir é que

essa jornada não seja prefixada, ficando o trabalhador à disposição do empregador indefinidamente, recebendo remuneração apenas pelo tempo efetivamente trabalhado.

Por ocasião do Projeto de Lei nº 218, de 2016, do Senado Federal, que instituiu o contrato de trabalho intermitente, o Ministério Público do Trabalho – MPT editou uma nota técnica na qual expõe toda a impropriedade desse contrato. Segundo aquele órgão, o trabalho intermitente é inconstitucional por contrariar os princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, IV), da valorização social do trabalho (art. 1º, IV, e art. 170) e da função social da propriedade (art. 170, III), além de violar o disposto no inciso IV do art. 7º da Constituição Federal, por falta de garantia de percepção de uma remuneração mínima. Igualmente viola o princípio geral dos contratos, uma vez que todo contrato deve ser certo e determinado.

Para o MPT, o trabalho intermitente conflita com princípios básicos trabalhistas, a exemplo da transferência dos riscos da atividade econômica para os empregados e a exigência de que o tempo à disposição da empresa seja remunerado.

Destaque-se que, quanto à justificativa comumente usada pelos defensores do contrato de trabalho intermitente de que a sua adoção permitirá a contratação de pessoas por período de tempo inferior a quarenta e quatro horas semanais, bem como de estudantes e aposentados, a CLT já possui instrumento para acobertar essas situações na forma do contrato de trabalho por tempo parcial.

São falácias que não se sustentam, assim como o argumento de que o contrato de trabalho intermitente reduzirá as taxas de desemprego. Nesse particular, a referida nota técnica do MPT apresenta dados que demonstram, a partir de caso concreto relacionado à rede de lanchonetes McDonalds, que a substituição da jornada variável pela jornada normal de trabalho acarretou, ao contrário do que se diz, um aumento na taxa de empregabilidade da empresa.

Nesse contexto, estamos propondo a exclusão do contrato de trabalho intermitente do nosso ordenamento jurídico, por entendermos que tal modalidade contratual, ao tornar precárias as condições de trabalho, é mero instrumento de exploração da classe trabalhadora.

Assim sendo, estando mais do que evidente o interesse público da proposta, estamos certos de contar com o apoio de nossos ilustres Pares para a aprovação da presente emenda que revoga o contrato de trabalho intermitente.

Sala das Sessões, em 20 de novembro de 2017.

Deputado Marco Maia PT-RS



MPV 808
00021

EMENDA Nº
_____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [x] ADITIVA

AUTOR	PARTIDO	UF
DEPUTADO MARCO MAIA	PT	RS

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

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

“Art. 614.

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo superior a 2 (dois) anos.” (NR)

“Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho quando forem mais favoráveis.” (NR)

Art. 2º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

I - §§ 2º e 3º do art. 8º;

II – art. 611-A; e

III – art. 611-B.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou dispositivos da legislação trabalhista, especialmente da CLT, com o objetivo declarado de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Apesar da finalidade declarada na ementa da Lei, o que se viu não foi uma mera adequação, mas sim uma brutal intervenção legislativa, que provocou uma mudança profunda no sistema de relações de trabalho brasileiro, ao introduzir o princípio de que a lei possa ser rebaixada pela negociação coletiva e retirar direitos e conquistas da classe trabalhadora.

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

Com o objetivo de minorar os efeitos desse ataque que devastou a legislação do trabalho, propomos a revogação das alterações introduzidas na CLT em relação aos limites da

negociação coletiva. A Lei nº 13.467 inverteu toda a sistemática da norma mais favorável ao trabalhador apostando na prevalência do negociado sobre o legislado.

Nossa proposta é retomar o arcabouço jurídico que vigorou por décadas, estabilizado até o momento da interferência estatal nas relações de trabalho, e que permitiu mecanismos de valorização crescente dos trabalhadores em meio a uma sociedade com profundas diferenças entre detentores do meio de produção e trabalhadores.

A proposta aqui apresentada deve ter prioridade de tramitação para minimizar os estragos que se avizinham com a entrada em vigor das alterações aqui questionadas. Num contexto de fragilização sindical e de desemprego, alinhados com uma sanha desenfreada por lucros e competitividade, não conseguimos imaginar a que tipo de condições de trabalho estarão submetidos os trabalhadores.

Em razão do seu elevado valor social, pedimos aos nobres pares o apoio necessário para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em 20 de novembro de 2017.

Deputado Marco Maia PT-RS



MPV 808
00022

EMENDA Nº
_____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [x] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR	PARTIDO	UF
DEPUTADO MARCO MAIA	PT	RS

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUBSTITUTIVA

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

“Art. 8º

§ 1º. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.”

§ 2º (revogado)

§ 3º (revogado)“ (NR)

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

§ 1º No acordo, individual ou coletivo, ou na convenção coletiva deverá constar a importância da remuneração da hora extra, que 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 do § 2º deste artigo, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 3º-A. Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou dispositivos da legislação trabalhista, especialmente da CLT, com o objetivo declarado de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Apesar da finalidade declarada na ementa da Lei, o que se viu não foi uma mera adequação, mas sim uma brutal intervenção legislativa, que provocou uma mudança profunda no sistema de relações de trabalho brasileiro, ao introduzir o princípio de que a lei possa ser rebaixada pela negociação coletiva e retirar direitos e conquistas da classe trabalhadora.

A aprovação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, consumou um ataque aos princípios do Direito do Trabalho e à legislação positivada que assegura proteção aos trabalhadores e são importantes ferramentas para resolver litígios entre o capital e o trabalho, garantindo a

efetivação dos direitos, em uma sociedade com um histórico de desigualdade social e desrespeito às leis trabalhistas.

Com o objetivo de minorar os efeitos desse ataque que devastou a legislação do trabalho, propomos a revogação das alterações introduzidas na CLT em relação aos limites da negociação coletiva. A Lei nº 13.467 inverteu toda a sistemática da norma mais favorável ao trabalhador apostando na prevalência do negociado sobre o legislado.

Nossa proposta é retomar o arcabouço jurídico que vigorou por décadas, estabilizado até o momento da interferência estatal nas relações de trabalho, e que permitiu mecanismos de valorização crescente dos trabalhadores em meio a uma sociedade com profundas diferenças entre detentores do meio de produção e trabalhadores.

A proposta aqui apresentada deve ter prioridade de tramitação para minimizar os estragos que se avizinham com a entrada em vigor das alterações aqui questionadas. Num contexto de fragilização sindical e de desemprego, alinhados com uma sanha desenfreada por lucros e competitividade, não conseguimos imaginar a que tipo de condições de trabalho estarão submetidos os trabalhadores.

Em razão do seu elevado valor social, pedimos aos nobres pares o apoio necessário para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em 20 de novembro de 2017.

Deputado Marco Maia PT-RS



MPV 808
00023

EMENDA Nº _____/_____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [X] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO MARCO MAIA

PARTIDO
PT

UF
RS

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUBSTITUTIVA

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

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

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

I - tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público;

II - ocorrer incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular.

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, o tempo médio despendido pelo empregado em caso de transporte fornecido pelo empregador pelo exercício das atividades em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, bem como a forma e a natureza da remuneração.

"Art. 477 (...)

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou, na impossibilidade, perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º (...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, bem como de seu suplente, desde o registro de suas candidaturas até um ano após o final de seus mandatos
- b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto
- c) do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção, de representação ou de conselheiro fiscal e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, no quantitativo estabelecido no art. 522º, combinado com art. 8º, inciso da Constituição Federal, ou, se mais benéfico, conforme dispuser convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- d) do empregado reabilitado ou portador de deficiência, nos termos da legislação previdenciária
- e) de empregado membro de Comissão de Conciliação Prévia, titular ou suplente, no período compreendido entre o registro da candidatura até um ano após o final do mandato
- f) do empregado acidentado nos termos da legislação previdenciária
- g) do empregado, titular ou suplente, integrante da representação dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS, até um ano após o término do mandato;
- h) do empregado, titular ou suplente, da representação dos trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social, até um ano após o término do mandato
- i) de empregado eleito diretor de cooperativa, nos termos de legislação especial;
- j) de empregado contemplado com estabilidade provisória decorrente de convenção ou acordo coletivo de trabalho, no período estabelecido em negociação coletiva.

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

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

Art. 511-A. Considera-se conduta antissindical, sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, todo e qualquer ato do empregador ou tomador de serviço que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como:

- I – condicionar a admissão ou a preservação do trabalho à filiação, não filiação ou desfiliação de entidade sindical ou a participação em greve;
- II - despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;
- III - conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;
- IV – incluir o nome do trabalhador, em razão de atuação sindical, em listas que visem a dificultar o acesso a posto de trabalho;
- V - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;
- VI – negar reconhecimento ao mandato e à garantia de emprego de dirigentes sindicais, representantes dos trabalhadores no local de trabalho ou de membro do conselho fiscal;
- VII – criar obstáculos aos dirigentes sindicais e aos representantes dos trabalhadores no local de trabalho de forma a dificultar o exercício de suas atribuições sindicais;
- VIII – negar o acesso do dirigente sindical ao local de trabalho;
- IX – interferir em processos eleitorais da entidade sindical;
- X – interferir em assembleias organizadas pelas entidades sindicais;
- XI – induzir ou coagir, por qualquer meio, o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual ou coletivo;
- XII - contratar, fora dos limites desta Lei, mão de obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve;
- XIII - contratar trabalhadores em quantidade ou por período superior ao que for razoável para garantir, durante a greve, a continuidade dos serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao próprio patrimônio ou de terceiros;
- XIV - constranger ou coagir, por qualquer meio, o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;
- XV - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;
- XVI – assediar moralmente trabalhador em razão de atuação sindical ou de participação em greve.

Parágrafo único. Para fins deste artigo, considera-se o dever de boa fé como:

- I – participar de negociação coletiva quando regularmente solicitada pela entidade sindical;
- II – formular e responder propostas e contrapropostas que tenham o objetivo de promover o diálogo entre entidades sindicais e/ou empresas;
- III – prestar informações em prazo razoável e com o necessário detalhamento visando à eficácia da negociação coletiva;

Art. 511-B. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de proteção contra atos de ingerência umas nas outras, quer na sua constituição, funcionamento ou administração.

Art. 511-C. A pessoa jurídica de direito privado responde objetivamente pelos danos causados por seus prepostos que praticarem condutas antissindiciais, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Art. 511-D. Têm legitimidade concorrente para o ajuizamento de ação para coibir a prática de condutas antissindiciais e reparar os danos, individuais ou coletivos, materiais ou morais:

I - o trabalhador prejudicado pela conduta antissindical;

II - a entidade dotada de personalidade sindical, no âmbito de sua representação;

III – as associações legalmente constituídas há pelo menos um ano e que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses e direitos de trabalhadores, no âmbito de sua representação;

IV – o Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo único. Nos processos em que não for parte, o Ministério Público do Trabalho atuará obrigatoriamente na defesa dos direitos e interesses de que cuida esta Lei. 51

Art. 511-E. Sempre que o tomador de serviço se comportar de maneira a impedir ou limitar a liberdade e a atividade sindical, bem como o exercício do direito de greve, o juiz do trabalho, em decisão imediatamente executiva, ordenará a cessação do comportamento

ilegítimo e a eliminação de seus efeitos, assim como fixará multa diária suficiente e compatível para compelir a efetivação da tutela específica.

Parágrafo único. As decisões proferidas pelo juiz do trabalho de que tratam esse artigo deverão ser divulgadas, sob a responsabilidade do autor da conduta antissindical:

I – em todos os locais de trabalho em que ocorrer a conduta antissindical;

II – em jornais com circulação territorial minimamente coincidente com a do local do dano;

III – nos mesmos canais de comunicação em que a conduta antissindical foi divulgada.

Art. 511-F. Quando a ação tiver por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou de não fazer, cujo objeto seja a cessação ou inibição de condutas antissindiciais, o juiz concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

Parágrafo único. A conversão da obrigação em perdas e danos somente será admissível se for impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático equivalente.

Art. 511-G. Quando se configurar conduta antissindical, o juiz do trabalho, mediante provocação, avaliando a gravidade da infração, eventual reincidência e a capacidade econômica do infrator, aplicará multa punitiva, sem prejuízo da aplicação da multa coercitiva destinada ao cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, prevista no art. 6º desta Lei.

Parágrafo único. A multa punitiva será executada por iniciativa do juiz ou a pedido da parte.

Art. 511-H. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta antissindical, inclusive a condenação no pagamento da multa punitiva, também são cabíveis quando a entidade sindical de empregadores praticar condutas antissindiciais, conforme o caput do art. 1º, tais como:

I - induzir o tomador de serviços a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

II – incluir o nome do trabalhador, em razão de atuação sindical, em listas que visem a dificultar o acesso a posto de trabalho;

III - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

IV - violar o dever de boa fé na negociação coletiva;

Parágrafo único. Para efeitos desse artigo, considera-se como o dever de boa fé nos mesmos termos do parágrafo único do art. 1º desta Lei.

Art. 511-I. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta antissindical, inclusive a condenação no pagamento da multa punitiva, são cabíveis quando a entidade sindical de trabalhadores:

I - induzir o tomador de serviços a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

II - interferir nas organizações sindicais de empregadores;

III - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva.

IV – Induzir o tomador de serviços a dispensar trabalhador que deseja participar de eleições promovidas pela entidade sindical;

V – proceder à desfiliação de trabalhador sem o observância dos termos previstos no estatuto da entidade sindical.

Art. 511-J. Esta lei também se aplica à administração pública direta e indireta de todos os poderes constituídos da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal.

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

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

a) estabelecimentos com até 50 (cinquenta) empregados: um representante;

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

II- a eleição deverá ser convocada, coordenada e realizada pelo sindicato da categoria profissional, por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, garantindo o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no respectivo sindicato representativo da categoria;

III- duração do mandato de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do mandato.

§ 1º O representante sindical dos trabalhadores no local de trabalho atuará sob a coordenação da entidade sindical profissional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- I — pagamento de salários, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;
- II — concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional;
- III — concessão do vale-transporte, quando for devido;
- IV — depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;
- V — pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados dispensados até a data da extinção do contrato de terceirização;
- VI — recolhimento de obrigações previdenciárias.

§ 1º Caso não seja comprovado o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias a que se refere o caput deste artigo, a contratante comunicará o fato à contratada e reterá o pagamento da fatura mensal, em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada.

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º deste artigo, a contratante deve efetuar diretamente o pagamento dos salários, os recolhimentos fiscais e previdenciários e o depósito do FGTS.

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

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

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

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

§1º É assegurada ao trabalhador da empresa prestadora de serviços, se mais benéfica, a percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços ou da respectiva categoria profissional diferenciada ou profissão liberal, nos termos do § 3º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº5.452, de 1º de maio de 1943.

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

JUSTIFICAÇÃO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DEPUTADO Marco Maia PT-RS



MPV 808
00024

EMENDA Nº
_____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [X] ADITIVA

AUTOR	PARTIDO	UF
DEPUTADO MARCO MAIA	PT	RS

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

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

“Art. 457

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

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

“Art. 457-A. Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

§ 1o A gorjeta mencionada no caput não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2o Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos §§ 3º e 4º deste artigo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 desta Consolidação.

§ 3o As empresas que cobrarem a gorjeta deverão:

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

II - para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

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

§ 4o A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros do § 3º deste artigo.

§ 5o As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

§ 6o Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata este artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 7º Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata este artigo, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

§ 8º Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 1º, 3º, 4º e 6º deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras:

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

II - considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumpra o disposto nos §§ 1º, 3º, 4º e 6º deste artigo por mais de sessenta dias. ”

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

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

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

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

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

.....” (NR)

.....
“Art. 468.....

§ 1º.....

§ 2º A gratificação de função recebida pelo empregado por dez anos ou mais incorpora a sua remuneração e será mantida se o empregador revertê-lo ao cargo efetivo.

§ 3º O valor da gratificação não será reduzido enquanto o empregado estiver no exercício da função comissionada.” (NR)

Art. 2º A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes modificações:

“Art. 28

.....
§ 8º-A. Integram o salário-de-contribuição pelo seu valor total as diárias pagas, quando excedente a cinquenta por cento da remuneração mensal.

§ 9º

.....
h) as diárias para viagens, desde que não excedam a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal;

.....
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, despesas médico-hospitalares e outras similares, desde que a cobertura abranja a totalidade dos empregados e dirigentes da empresa;

.....” (NR)

Art. 3º O § 1º do art. 4º-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 4º-C.....

.....
§ 1º Os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante.

.....” (NR)

Art. 4º Ficam revogados os § 5º do art. 458 e § 5º do art. 461, da Consolidação das Leis do Trabalho; e a alínea z do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista recém aprovada pelo Congresso Nacional alterou de forma indiscriminada inúmeros dispositivos da nossa legislação, sem que houvesse o necessário debate com a sociedade. Não houve tempo para se discutirem as alterações profundas que foram feitas de forma apressada.

Em inúmeros casos, não se sabe (ou não foi informado) sequer o alcance das alterações feitas, inclusive em contradição com o discurso da base governista.

É o que ocorre com a remuneração do trabalhador, que teve alterada a sua definição a fim de se excluírem inúmeras parcelas que a incorporam. Embora o escopo seja o de diminuir a remuneração do trabalhador em virtude da não repercussão em outras verbas, há diminuição também da base de incidência previdenciária. Assim, arrecada-se menos para a Previdência Social, cujas regras se pretende alterar em virtude da baixa arrecadação.

Propomos, portanto, retornar à redação original da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, em especial do art. 457, garantindo-se a remuneração do trabalhador, bem como a arrecadação da Previdência.

Além disso, a reforma simplesmente revogou os dispositivos relacionados à gorjeta, que havia sido regulamentada pela Lei nº 13.419, de 13 de março de 2017. A proposição acrescenta novo art. 457-A recuperando o texto suprimido.

Não é razoável que, depois de todo o debate parlamentar sobre um tema tão importante e polêmico como a gorjeta, a lei seja revogada quatro meses depois de sua publicação (dois após a sua vigência). Obviamente, deve ser recuperada a redação dos dispositivos revogados.

A reforma restringe, outrossim, a equiparação salarial a empregados do mesmo estabelecimento. Novamente, deve ser recuperada a redação anterior que garante igual salário a empregados da mesma empresa, na mesma localidade, que tenham função idêntica e que a desempenhem com a mesma perfeição técnica e produtividade, exceto se houver diferença de tempo de serviço superior a dois anos.

Admite-se, também, como exceção, a hipótese de a empresa ter quadro de carreiras, observados critérios técnicos de antiguidade e merecimento, suprimidos pela reforma.

A Lei de Custeio da Previdência Social, alterada pela reforma para restringir o salário de contribuição, deve ser alterada para evitar que se reduza a arrecadação, nos termos do art. 2º do nosso projeto.

A terceirização, que também foi objeto da reforma, deve garantir a empregados e terceirizados idêntica remuneração. Não é razoável que as empresas terceirizem a fim de economizar o salário de seus trabalhadores. O lucro da atividade empresarial não deve ser custeado com a redução salarial baseada na forma de contratação.

Saliente-se que a nossa proposição revoga dispositivos introduzidos à CLT pela reforma, visando retornar à redação original. Em especial, é revogado o dispositivo que proíbe a incorporação de função comissionada à remuneração, sem qualquer fundamento.

São acrescentados os §§ 2º e 3º ao art. 468 da CLT, em consonância com a Súmula nº 372 do Tribunal Superior do Trabalho – TST, que dispõe sobre a incorporação da função comissionada nos seguintes termos: “GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.”

A reforma, quanto a esse aspecto (e inúmeros outros), buscou apenas fragilizar o trabalhador, submetendo-o ao arbítrio da empresa.

Diante do exposto, contamos com o apoio de nossos Pares a fim de assegurar a remuneração do trabalhador dentro de parâmetros já consagrados em nossa doutrina e jurisprudência.

Sala das Sessões, em 20 de novembro de 2017.

Deputado Marco Maia PT-RS



MPV 808
00025

EMENDA Nº

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [X] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR	PARTIDO	UF
DEPUTADO MARCO MAIA	PT	RS

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUBSTITUTIVA

Art. 1º O caput do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

..... (NR)

Art. 2º Revogam-se os incisos I, II e III do caput e os parágrafos 2º e 3º do art. 394-A, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou dispositivos da legislação trabalhista, especialmente em relação à CLT, com o objetivo declarado de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Apesar da finalidade declarada na ementa da Lei, o que se viu não foi uma mera adequação, mas sim uma brutal intervenção legislativa que provocou uma mudança profunda no sistema de relações de trabalho brasileiro, impingindo ao sistema o princípio de que a lei pode ser rebaixada pela negociação coletiva e retirando direitos e conquistas da classe trabalhadora.

A dita "Reforma Trabalhista" pode ser, na verdade, chamada de "Deforma Trabalhista" porque consumou um ataque aos princípios do Direito do Trabalho e à legislação positivada que asseguram proteção aos trabalhadores e são importantes ferramentas para resolver litígios entre o capital e o trabalho, garantindo a efetivação dos direitos, em uma sociedade com um histórico de desigualdade social e desrespeito às leis trabalhistas.

Dessa forma, no intuito de minorar os efeitos desse ataque que devastou a legislação do trabalho, propomos a revogação das alterações introduzidas na CLT em relação ao afastamento da empregada gestante ou lactante quando labora em atividades, operações ou locais insalubres, que agora só serão afastadas, obrigatoriamente, quando as atividades forem consideradas insalubres em grau máximo, no caso das gestantes. Nos outros casos, ela só será afastada se apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação ou lactação.

Ora, o objetivo do antigo art. 394-A da CLT, inserido pela Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016, foi proteger a gestante e lactante, o feto e a criança nos períodos de gestação e lactação, proibindo o trabalho da empregada em atividades, operações ou locais insalubres, que deveria nesses períodos exercer suas atividades em locais salubres, livres dos respectivos riscos.

Tal proteção é importante porque é mais que comprovado que o trabalho em ambientes insalubres é prejudicial não só às trabalhadoras em qualquer situação, mas, principalmente, às gestantes e lactantes, ao feto e à criança em fase de amamentação, sendo correta a proibição do trabalho da gestante e da lactante em atividades ou locais insalubres, o que foi ignorado pelo Congresso Nacional e pelo Presidente da República, que sancionou a lei sem qualquer restrição.

Sendo assim, em razão do seu elevado valor social, pedimos aos nobres pares o apoio necessário para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em 20 de novembro de 2017.

Deputado Marco Maia PT-RS



MPV 808
00026

EMENDA Nº
_____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [X] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR	PARTIDO	UF
DEPUTADO MARCO MAIA	PT	RS

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUBSTITUTIVA

Art. 1º Esta lei modifica a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para revogar o teletrabalho.

Art. 2º O inciso VIII do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescido pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 611-A.

.....
VIII – regime de sobreaviso;

..... (NR)

Art. 3º Revoguem-se o inciso III do art. 62 e o Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescidos pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A “reforma trabalhista” recentemente aprovada traz consequências nefastas para a classe trabalhadora, uma vez que se fundamentou na agenda conservadora do atual e ilegítimo governo. Sob a justificativa de que visa à modernização das relações de trabalho, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, resultou na precarização da situação dos trabalhadores, com a redução do custo do trabalho para as empresas.

Uma das inovações acrescentadas à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT pela dita “reforma” foi a figura do teletrabalho, que, nos termos do art. 75-B, é 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”.

A regulamentação do teletrabalho se afigura como uma clara intenção de desvirtuar os termos até então vigentes na CLT, segundo a qual, em seu art. 6º, “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego” para concluir 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”.

A ideia contida no teletrabalho é justamente a de descaracterizar a subordinação do trabalhador nesse regime de trabalho. De início, a nova lei exclui da Seção relativa à jornada de trabalho “os empregados em regime de teletrabalho” (inciso III do art. 62), para, em seguida, discipliná-lo em um capítulo específico. Esse o motivo pelo qual a legislação não prevê nenhuma espécie de controle da jornada de teletrabalho.

O simples fato de o trabalho ser realizado fora do ambiente da empresa não gera o direito a que não haja controle do tempo à disposição do empregador, como, aliás, está previsto no art. 6º da norma consolidada. Pelo contrário, não há na nova lei qualquer garantia de direito à desconexão por parte do empregado, o que

permite concluir que ele estará indefinidamente à disposição do empregador, sem que haja o conseqüente pagamento das horas extraordinárias.

Além disso, a legislação submete à livre negociação entre as partes a responsabilidade pelo custeio das despesas decorrentes do teletrabalho

(art. 75-D). Desse modo, o contrato poderá prever que é da responsabilidade do empregado a aquisição dos meios para realização do trabalho. Temos aqui uma clara inversão do risco da atividade empresarial, que é transferida do empregador para o empregado.

Em suma, o regramento previsto para o teletrabalho representa um manifesto prejuízo aos trabalhadores, que muitas vezes se submeterão às exigências do empregador para manter o seu emprego, tornando evidente a sua condição de polo mais fraco na relação empregatícia.

Estando evidente o interesse público da matéria, estamos certos de que contaremos com o apoio necessário para a aprovação da presente emenda que ora submetemos aos nossos ilustres Pares.

Sala das Sessões, em 20 de novembro de 2017.

Deputado Marco Maia PT-RS



MPV 808
00027

EMENDA Nº _____/_____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [X] ADITIVA

AUTOR	PARTIDO	UF
DEPUTADO MARCO MAIA	PT	RS

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

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

Art. 71.....

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

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

Art. 396

Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente. (NR)

Art. 2º Ficam revogados o art. 59-A, o parágrafo único do art. 60, o inciso XIII do caput do art. 611-A e o parágrafo único do art. 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou dispositivos da legislação trabalhista, especialmente da CLT, com o objetivo declarado de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Apesar da finalidade declarada na ementa da Lei, o que se viu não foi uma mera adequação, mas sim uma brutal intervenção legislativa, que provocou uma mudança profunda no sistema de relações de trabalho brasileiro, ao introduzir o princípio de que a lei possa ser rebaixada pela negociação coletiva e retirar direitos e conquistas da classe trabalhadora.

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

Com o objetivo de minorar os efeitos desse ataque que devastou a legislação do trabalho, propomos a revogação das alterações introduzidas na CLT em relação ao descanso entre jornadas e intrajornada. As pausas e descansos previstos na legislação trabalhista não são um capricho do legislador. O esforço mental e físico não só torna vulnerável a saúde do trabalhador como também pode acarretar efeitos desastrosos no ambiente de trabalho, comprometendo a segurança e aumentando os riscos de acidentes de trabalho. Os descansos não são um privilégio dado ao trabalhador, mas uma medida sanitária importantíssima, até mesmo para o aumento da produtividade econômica da força de trabalho no País.

Além de cumprir sua função sanitária, as pausas laborais permitem ao trabalhador manter uma conexão mínima e necessária com suas atividades sociais fora do mundo do trabalho. Nesse sentido, soa absurda a relativização da pausa concedida à mulher para amamentação que estava plenamente assegurada pela redação original do art. 396 da CLT e que foi alterada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

A exemplo dessa alteração, chamada de adequação, as alterações introduzidas pela criação de um art. 59-A, de um parágrafo único no art. 60 e da revogação do art. 384 da Consolidação simplesmente eliminaram conquistas dos trabalhadores e feriram o sagrado direito à saúde e à segurança laboral, que já havia sido consagrado na Lei. Nossa proposta revoga as mudanças feitas no texto celetista pela Lei nº 13.467, de 2017, e promove a restauração do texto que vigia anteriormente.

Em razão do seu elevado valor social, pedimos aos nobres pares o apoio necessário para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em 20 de novembro de 2017.

Deputado Marco Maia PT-RS



MPV 808
00028

EMENDA Nº

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [x] ADITIVA

AUTOR	PARTIDO	UF
DEPUTADO MARCO MAIA	PT	RS

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Art. 1º O art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 58.

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

.....

§ 4º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou dispositivos da legislação trabalhista, especialmente em relação à CLT, com o objetivo declarado de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Apesar da finalidade declarada na ementa da Lei, o que se viu não foi uma mera adequação, mas sim uma brutal intervenção legislativa que provocou uma mudança profunda no sistema de relações de trabalho brasileiro, impingindo ao sistema o princípio de que a lei pode ser rebaixada pela negociação coletiva e retirando direitos e conquistas da classe trabalhadora.

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

Com o objetivo de minorar os efeitos desse ataque que devastou a legislação do trabalho, propomos a revogação das alterações introduzidas na CLT em relação ao tema horas in itinere. Esse instituto caracteriza o tempo de deslocamento do empregado como tempo à disposição do empregador e foi introduzido na legislação por meio de alteração no art. 58 da Consolidação pela Lei nº 10.243, de 2001. Esse dispositivo legal foi o resultado de inúmeras decisões judiciais que permitiram ao empregado computar na jornada de trabalho o tempo gasto pelo empregado em transporte fornecido pelo empregador, de ida e retorno, até o local da prestação dos serviços de difícil acesso

e não servido por transporte público regular. No mesmo sentido, caminharam os tribunais para também considerar como horas in itinere o tempo despendido pelo empregado entre a portaria da empresa e o efetivo local de trabalho.

A chamada adequação, proposta pelo Poder Executivo e aprovada pelo Congresso, na verdade, simplesmente acaba com essa conquista e retira o direito que já havia sido consagrado na lei. Nossa proposta altera a nova redação dada ao texto celetista pela Lei nº 13.467, de 2017, para retomar o direito do trabalhador que foi suprimido por essa inqualificável “Reforma Trabalhista”.

Em razão do seu elevado valor social, pedimos aos nobres pares o apoio necessário para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em 20 de novembro de 2017.

Deputado Marco Maia PT-RS



MPV 808
00029

EMENDA Nº _____/_____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [X] ADITIVA

AUTOR	PARTIDO	UF
DEPUTADO MARCO MAIA	PT	RS

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

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

“Art. 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, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.

.....” (NR)

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

“Art. 579. A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.” (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 por estes devida 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.

.....” (NR)

“Art. 587. O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores efetuar-se-á no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.” (NR)

“Art. 601-A. No ato da admissão de qualquer empregado, dele exigirá o empregador a apresentação da prova de quitação da contribuição sindical.”

“Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

.....” (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou dispositivos da legislação trabalhista, especialmente da CLT, com o objetivo declarado de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Apesar da finalidade declarada na ementa da Lei, o que se viu não foi uma mera adequação, mas sim uma brutal intervenção legislativa, que provocou uma mudança profunda no sistema de relações de trabalho brasileiro, ao introduzir o princípio de que a lei possa ser rebaixada pela negociação coletiva e retirar direitos e conquistas da classe trabalhadora.

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

Com o objetivo de minorar os efeitos desse ataque que devastou a legislação do trabalho, propomos a revogação das alterações introduzidas na CLT em relação à contribuição sindical. A Lei nº 13.467 tornou facultativo o pagamento da contribuição sindical. O alcance de tão grande ataque às estruturas sindicais é incalculável. Tornar essa contribuição facultativa é um eufemismo para sua mera revogação.

Nossa proposta é o de retomar o arcabouço jurídico que vigorou por décadas, até então estabilizado, e que permitiu o florescimento de uma estrutura sindical combativa que sustentou direitos e garantias dos trabalhadores por muitos anos.

A proposta aqui apresentada deve ter prioridade de tramitação para minimizar os estragos que se avizinham com a entrada em vigor das alterações aqui questionadas. Milhares de trabalhadores na estrutura sindical serão demitidos, a viabilidade financeira dos sindicatos entrará em colapso e, num ambiente de negociações que se pretendem sobrepor ao valor das leis, o trabalhador não contará com o respaldo de um sindicato que possa fazer frente às pressões do capital.

Em razão do seu elevado valor social, pedimos aos nobres pares o apoio necessário para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em 20 de novembro de 2017.

Deputado Marco Maia PT-RS



MPV 808
00030

EMENDA Nº
_____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [X] ADITIVA

AUTOR	PARTIDO	UF
DEPUTADO MARCO MAIA	PT	RS

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Art. 1º Ficam revogados os §§ 2º e 3º do art. 11 e art. 11-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista teve como escopo a proteção do empregador e não do emprego! O trabalhador teve seus direitos extintos de forma direta e, em alguns casos, de forma escamoteada, sem que houvesse a necessária discussão sobre o alcance das mudanças propostas.

Um aspecto perverso da reforma foi a alteração da prescrição processual trabalhista. Sem se mencionar qualquer direito específico, limita-se a possibilidade de o trabalhador postular direitos não observados durante a vigência da relação empregatícia.

A Constituição Federal dispõe sobre a prescrição nos seguintes termos: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

.....
XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (...).” Assim, a prescrição afeta os direitos trabalhistas no prazo de cinco anos, tendo o trabalhador dois anos, após o final de seu contrato, para propor uma ação postulando créditos decorrentes da inobservância das normas legais ou contratuais.

A alteração feita pela reforma ao art. 11 da CLT deveria ter ficado restrita ao seu caput, que apenas ajustou o dispositivo ao texto constitucional. No entanto, com o intuito de se usurparem direitos dos trabalhadores, foram acrescentados dois parágrafos a esse artigo.

O § 2º do art. 11 dispõe que o prazo prescricional deve ser iniciado na data da lesão do direito (em virtude de alteração ou descumprimento contratual ou legal), ainda que hajam prestações sucessivas, que deixam de ser devidas, exceto se a parcela estiver assegurada por preceito legal.

Ocorre que, na maioria dos casos, o trabalhador não postula durante a vigência de seu contrato (se o fizer, será demitido). Se a lesão de direito ocorreu há mais de cinco anos, pode ser decretada a prescrição total do direito, nos termos da reforma, ficando o trabalhador sem nenhuma reparação e sem direito às parcelas ainda não prescritas. Fulmina-se o direito, impossibilitando o trabalhador de o demandar judicialmente.

O § 3º do art. 11, por sua vez, trata da interrupção do prazo da prescrição a partir do momento do ajuizamento da ação, no entanto, fica expresso que só se interrompe a prescrição quanto a pedidos idênticos. Limita-se, novamente, os direitos do trabalhador, extinguindo-os com a prescrição, salvo se foram objeto de reclamação. Esse tipo de dispositivo não fazia parte da legislação, cabia ao juiz decidir, analisando, caso a caso, se a prescrição havia sido interrompida em virtude de ação prévia ou não.

Ainda mais cruel foi a introdução da prescrição intercorrente no processo de execução trabalhista, conforme art. 11-A.

Esse tipo de prescrição, incompatível com o processo do trabalho, atinge o direito do exequente (trabalhador) quando deixa de praticar ato determinado pelo juiz durante a execução.

O juiz pode determinar, por exemplo, que o trabalhador indique bens da empresa à penhora, a fim de prosseguir a execução e assegurar que vai receber o que lhe foi considerado devido.

No entanto a empresa pode desaparecer (e essa hipótese não é incomum), e o trabalhador não tem meios para descobrir bens passíveis de penhora, nem em nome da empresa, tampouco em nome dos sócios.

De qualquer forma, o prazo da prescrição intercorrente se inicia, podendo fulminar os direitos do trabalhador e os créditos deles decorrentes. Esse tipo de dispositivo beneficia apenas o empregador que frauda a execução.

A reforma possibilitou ainda que a prescrição intercorrente fosse decretada de ofício, ou seja, pelo juiz sem a provocação da parte. Há, portanto, a possibilidade de extinção do processo sem a resolução do mérito por iniciativa do juiz.

Ora, prescrição é matéria de defesa, somente pode ser arguida pela parte. O juiz, que não tem interesse no deslinde da ação, não pode decretar a prescrição sem provocação.

Diante do exposto, contamos com o apoio de nossos nobres Pares a fim de revogar os dispositivos relacionados à prescrição e que, de forma indireta, extinguem direitos dos trabalhadores.

Sala das Sessões, em 20 de novembro de 2017.

Deputado Marco Maia PT-RS



**MPV 808
00031**

EMENDA Nº
_____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [x] ADITIVA

AUTOR	PARTIDO	UF
DEPUTADO MARCO MAIA	PT	RS

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Art. 1º O art. 47 da Consolidação das Leis do Trabalho, alterado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 47.....

§ 3º As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa à multa de R\$ 1.500,00, dobradas na reincidência”. (NR)

Art. 2º Ficam revogados os §§ 1º e 2º do art. 47 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou dispositivos da legislação trabalhista, especialmente da CLT, com o objetivo declarado de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Apesar da finalidade declarada na ementa da Lei, o que se viu não foi uma mera adequação, mas sim uma brutal intervenção legislativa, que provocou uma mudança profunda no sistema de relações de trabalho brasileiro, ao introduzir o princípio de que a lei possa ser rebaixada pela negociação coletiva e retirar direitos e conquistas da classe trabalhadora.

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

Com o objetivo de minorar os efeitos desse ataque que devastou a legislação do trabalho, propomos a revogação das alterações introduzidas na CLT em relação ao registro de empregados. Dentre as poucas medidas positivas inseridas no bojo da Reforma Trabalhista figura a nova redação do caput do art. 47. A correção dos valores de multas por falta de registro de empregados era medida aguardada há muito tempo.

Na outra ponta, as alterações introduzidas por intermédios dos §§ 1º e 2º foram nefastas. O § 1º introduziu diferença de valor de multa em virtude do tamanho da empresa. Uma lógica impensável. Por qual razão um empregado prejudicado em uma pequena empresa é digno de proteção menor comparada com a que é oferecida a empregado de empresas maiores?

O § 2º, à guisa de possibilitar uma atividade pedagógica por parte da inspeção do trabalho, supõe que a falta de registro seria um problema menor e saneável. Isso causa espécie à medida em que

se deveria imaginar que empresários desconhecessem a obrigação legal de registrar seus funcionários.

Além disso, as alterações feitas no artigo 47 revogaram o antigo parágrafo único que dispunha: "Parágrafo único. As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa à multa de valor igual à metade do salário-mínimo regional, dobrada na reincidência. "

Ou seja, a revogação do parágrafo único criou uma situação em que todas as outras infrações relativas ao registro de empregados ficaram sem qualquer sanção administrativa.

Em razão do seu elevado valor social, pedimos aos nobres pares o apoio necessário para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em 20 de novembro de 2017.

Deputado Marco Maia PT-RS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Acrescentem-se ao art. 3º da MP os seguintes inciso IV e V.

Art. 3º.....

.....
IV- **O art. 611-A** do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

V- **O art. 611-B** do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A MP objetiva regulamentar e alterar artigos da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) inseridos na CLT. Um desses artigos a ser alterado é o art. 611-A, que trata da prevalência do negociado sobre o legislado.

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

“XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”

Com isso, a Carta Política já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei. Todavia, a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que, em sistemas jurídicos fundados em valores morais ou éticos, a autonomia privada não é absoluta. Logo, é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho prever

condições mais benéficas aos empregados do que o disposto na legislação, conforme ser verifica na jurisprudência abaixo:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 11.496/2007. HORAS IN ITINERE. ACORDO COLETIVO. EXCLUSÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. O debate se trava acerca da validade de cláusula de norma coletiva que atribuiu à remuneração do tempo in itinere a característica de ser parcela indenizatória, devida sem o adicional de horas extras e sem reflexo no cálculo de outras verbas. Em rigor, discute-se sobre tal cláusula revestir-se de eficácia que derivaria da autonomia privada coletiva ou, por outra, se teria tal preceito excedido o limite de disponibilidade reservado à autodeterminação dos atores sociais. Ao considerar, tendo em perspectiva o caso dos autos, que a remuneração do tempo de trabalho ou do tempo à disposição do empregador, nos limites da lei, não poderia ter sofrido redução ou desvirtuamento, o Tribunal Superior do Trabalho remete às seguintes razões de decidir: 1. Em sistemas jurídicos fundados em valores morais ou éticos, a autonomia privada não é absoluta; 2. Os precedentes do STF, como os precedentes em geral, não comportam leitura e classificação puramente esquemáticas, como se em seus escaninhos se acomodassem, vistos ou não, todos os fragmentos da realidade factual ou jurídica. Para além das razões de decidir, acima enumeradas, cabe registrar que os precedentes do STF (RE 590.415/SC e RE 895759/PE) que enlevam a autodeterminação coletiva cuidam de situações concretas nas quais a Excelsa Corte enfatizou a paridade de forças que resultaria da participação de sindicato da categoria profissional, não se correlacionando com caso, como o dos autos, em que o Tribunal Regional do Trabalho constata não ter havido qualquer contrapartida, sob as vestes da negociação coletiva, para compensar a renúncia de direito pelos trabalhadores. Embargos conhecidos e não providos. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Embargos de Declaração em Recurso de Revista.(E-RR-205900-57.2007.5.09.0325) EM 27 DE JUNHO DE 2017.

Logo, vê-se que a autonomia negocial coletiva não é absoluta. Tal decisão fora proferida em 2016 para afastar um acordo coletivo que, conforme o tribunal, reduzia os direitos dos trabalhadores de uma usina de açúcar. O recurso analisado discutia uma proposta de acordo que dava às horas de deslocamento (*in itinere*) natureza indenizatória, e não remuneratória. Com isso, a empresa deixa de recolher contribuição previdenciária sobre a verba e o trabalhador deixa de recolher Imposto de Renda. Ao final, prevaleceu a jurisprudência do TST no sentido de que a natureza salarial das chamadas horas *in itinere*, ou de deslocamento, não pode ser afastada por meio de acordo coletivo.

Todavia, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, incluiu na CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) o art. 611-A com um sentido que relativiza os princípios da igualdade e da proteção ao empregado. Ao viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação às situações presentes nos incisos do artigo 611-A da CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) sem qualquer contrapartida que beneficie mais o empregado que a legislação, a Lei vai de encontro ao princípio da norma mais favorável e, por conseguinte, mitiga o princípio da proteção ao empregado.

Assim, quaisquer outras cláusulas que eventualmente tragam condições mais prejudiciais aos trabalhadores estão eivadas de patente inconstitucionalidade, razão pela qual o caput do art. 611-A deste projeto de lei deve ser adequado aos ditames constitucionais, garantindo, assim, o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho.

Por essa razão, pedimos apoio dos nobres pares para a aprovação da emenda.

Sala das Comissões, 17 de novembro de 2017.

Deputada **ALICE PORTUGAL**

PCdoB-BA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração § 2º do Art. 4º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

Art. 1º

“Art. 4º.....

.....

§ 2º Será considerado tempo a disposição do empregador a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (NR).”

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista, aprovada em julho de 2017 pelo Congresso Nacional, transformou-se na Lei n. 13.467/2017, a qual alterou profundamente o marco regulatório das relações de trabalho, CLT, tanto no aspecto do direito material quanto do direito processual.

Ao todo foram alterados 96 dispositivos da CLT e, o que restringiu garantias processuais e flexibilizou direito fundamental dos trabalhadores. Um desses dispositivos foi o § 2º do art. 4º da CLT, que trata do tempo a disposição do trabalhador e das horas in itinere. Esse termo jurídico em Latim literalmente pode ser traduzido como o tempo gasto no trajeto ao trabalho. A Súmula 366 do TST considera que o tempo que o empregado gasta para realizar o percurso para ir e voltar do serviço, quando o local de trabalho for de difícil acesso e não servido

por transporte e a condução for fornecida pelo empregador, deverá ser remunerado como horas de efetivo trabalho e somado à jornada de trabalho.

Além disso, o tempo que o empregado permanecer nas dependências da empresa além da jornada de trabalho pressupõe que está sob o comando do empregador, razão pela qual também deve ser considerado tempo a disposição deste e, por conseguinte, passível de remuneração extra. Esse entendimento se faz necessário para evitar as fraudes que são feitas por muitos empregadores para o não pagamento de horas-extras.

Por isso, a presente emenda objetiva não só recuperar o texto anterior da CLT antes da reforma trabalhista, mas também evitar que os direitos dos trabalhadores fiquem à disposição do empregador por mais tempo sem que recebam a remuneração necessária para tanto.

Sala das comissões, 17 de novembro de 2017.

Deputada **ALICE PORTUGAL**

PCdoB-BA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração no Art. 59-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de 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 e . **assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados** (NR).”

JUSTIFICAÇÃO

Recentemente, circulou nas redes sociais um cartaz afixado em um Hospital de São Paulo que estabelecia o novo regime de compensação de horas trabalhadas nas suas dependências a partir da entrada em vigor da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). O que espantou aos funcionários, foi a informação de que as horas extras nos feriados não seriam pagas em dobro como mandava a CLT anteriormente.

Apesar de os discursos dos parlamentares da base aliada que aprovaram a reforma trabalhista dizerem que não haveria supressão de direitos, o caso da inclusão das 12 hx 36h na reforma tinha como único objetivo excluir o pagamento das horas extras no feriado, até mesmo porque esse tipo de jornada de trabalho já tinha sido regulamentado pelo TST.

Assim, a chamada jornada 12x36 horas – em que o empregado trabalha 12 horas e descansa 36 horas, que é muito comum em empresas de vigilância e em hospitais, é um tema recorrente na Justiça do Trabalho. Com vistas a orientar o tema e uniformizar a jurisprudência, o TST editou a Súmula 444 em 2012, dizendo que é válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de

trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.

Com o propósito de recuperar o sentido dessa decisão é que propomos a alteração do dispositivo na MP 808.

Sala das Comissões, 17 de novembro de 2017.

Deputada **ALICE PORTUGAL**

PCdoB-BA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração no Art. 394-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre.

§ 1º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Em que pese o texto apresentado pela MP 808/2017 corrigir parte da injustiça contra a empregada gestante em relação ao ambiente insalubre, ainda traz a possibilidade de que essa empregada possa trabalhar neste tipo de ambiente, o que, de qualquer forma, é nocivo à gravidez.

Em relação à lactante, praticamente nada mudou, pois ela continua ainda obrigada a apresentar atestado médico para poder comprovar que não pode amamentar em local insalubre.

Ressalte-se que o movimento de mulheres há muito tempo insistem na ideia de que a maternidade deve ser reconhecida como função social e, portanto, assumida como responsabilidade a ser compartilhada.

Diante das precárias condições de vida e de trabalho de grande parte das mulheres brasileiras, não podemos esperar que essas continuem arcando sozinhas com a importante tarefa de gerar e cuidar das gerações futuras. Reconhecer a função social da maternidade implica em rever as obrigações no âmbito da esfera reprodutiva da vida, a responsabilidade dos homens e do Estado.

Os desafios impostos pela sociedade moderna quanto ao cuidado e à educação das crianças e jovens exigem investimento em políticas, programas e serviços públicos de apoio e proteção à maternidade e à paternidade.

Por essa razão, pedimos apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, 17 de novembro de 2017.

Deputada **ALICE PORTUGAL**

PCdoB-BA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Acrescente-se o inciso IV-se ao art. 3º da Medida Provisória nº 808/2017:

“Art. 3º
.....

IV- art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”(NR).

JUSTIFICAÇÃO

Nos últimos meses, um anúncio de vagas da empresa Sá Cavalcante, que opera franquias das redes Bob's, Spoleto e Choe's Oriental Gourmet, chamou a atenção nas redes sociais nos últimos dias. Isso porque a oferta de emprego destaca um salário de R\$ 4,45 por hora trabalhada, em uma jornada de cinco horas nos finais de semana.

Trata-se do chamado trabalho intermitente, possível no país com a aprovação da Reforma Trabalhista, que entrou em vigor no dia 11 de novembro. Essa modalidade de trabalho se tornou possível com a inclusão art. 452-A foi incluído na CLT para dispor sobre o trabalho intermitente, a chamada proposta “McDonalds”, que se caracteriza uma forma de precarização das relações de trabalho que foram criadas pela Reforma Trabalhista.

As alterações propostas pela MP 808/2017 infelizmente não são suficientes para retirar a lesividade que este dispositivo causa ao trabalhador, retirando-lhe diversos direitos e reduzindo-lhe o salário de forma explícita.

Nesse sentido, estamos revogando do texto da CLT o art. 452-A, que trata do trabalho intermitente.

Sala das comissões, 17 de novembro 2017.

Deputada **ALICE PORTUGAL**

PCdoB-BA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprimam-se os §§ 2º e 3º da redação dada ao art. 442-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), constantes do art. 1º da Medida Provisória, renumerando-se os demais.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta emenda é evitar a flexibilização dos direitos trabalhistas de diversas categorias, a fim de não serem considerados simplesmente autônomos. Da forma como está, as categorias enumerados no § 5º (que ora solicito a exclusão), poderiam ter sua relação de emprego precarizada, assumindo os riscos do negócio jurídico, o que deveria caber à empresa apenas.

A exclusão do § 2º tem como propósito evitar a confusão jurídica com o art. 3º da CLT, visto que a exclusividade também é uma característica do vínculo empregatício, tanto é que a MP retira essa característica de outros dispositivos da CLT, como é o caso do trabalho intermitente.

Ressalte-se que o empregador é aquele que assume o risco da atividade econômica, cumprindo ao empregado apenas prestar os serviços, sem assumir qualquer risco decorrente do negócio, enquanto o trabalhador autônomo assume apenas o risco do serviço contratado, cumprindo-lhe entregá-lo feito ao tomador. Parte das categorias elencadas no § 5º não carregam esta característica.

Ainda em relação aos motoristas, convém destacar que um tribunal trabalhista na Inglaterra decidiu que os motoristas de um aplicativo de carona não

são autônomos, mas funcionários do aplicativo. Por isso, devem receber salário mínimo, aposentadoria e férias remuneradas.

Nesse sentido, solicitamos o apoio dos nobres pares para a aprovação da emenda.

Sala das Comissões, 17 de novembro de 2017.

Deputada **ALICE PORTUGAL**

PCdoB-BA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Art. 1º. Dê-se ao Art. 1º da Medida Provisória nº 808 a seguinte redação constante do art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

Art. 1º

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito, registrado na CTPS e, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, **observará o disposto no artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal** e conterà:

.....

II – **valor mensal não inferior ao valor do salário mínimo**, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12.”

.....(NR)

Art. 2º Suprima-se o art. 911-A na redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição dispõe, em seu art. 7º, inciso IV, que é direito do trabalhador, assegurado constitucionalmente (artigo 39, § 3º e artigo 7º, inciso IV, da CRFB), a percepção de **salário mínimo**, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

O trabalho intermitente, também chamado de proposta McDonalds, foi inserido na reforma trabalhista sem a preocupação de observar os direitos sociais minimamente assegurados aos trabalhadores, como salário mínimo..

O salário é o meio de sobrevivência do trabalhador empregado e, por conseguinte, deve ele estar ao abrigo de todas as garantias aos direitos fundamentais da pessoa humana. Por isso, a Constituição Federal elevou o salário ao nível de direito fundamental e estabeleceu garantias para a sua proteção. Infelizmente a reforma trabalhista não reconheceu a importância dos direitos fundamentais ao permitir que o empregado submetido ao contrato intermitente não tenha acesso a essas garantias constitucionais, que implicam inclusive na sua contribuição previdenciária.

Portanto, recuperar o salário mínimo é defender é defender os direitos fundamentais, alicerçados na pedra de toque do novo ordenamento jurídico: a dignidade da pessoa humana.

Por essa razão, peço o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, 17 de novembro de 2017.

Deputada **ALICE PORTUGAL**

PCdoB-BA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte redação a ser dada ao art. 8º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

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

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, **naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.” (NR)**

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da presente emenda é recuperar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho, que garantia a observância dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, e principalmente à proteção da parte hipossuficiente das relações de trabalho.

O Direito do Trabalho é definido como conjunto de normas e princípios que regula as relações de emprego com vistas à melhoria da condição social e

econômica do empregado. Nesse sentido, o direito laboral possui uma característica diferenciada em relação ao Direito Civil, já que sua função é normatizar as relações jurídicas específicas entre empregador e empregado, ao passo que o Direito Civil, por sua vez, regulamenta relações jurídicas do cidadão em geral, independentemente da manutenção de um lastro obrigacional específico.

Assim, os operadores do direito trabalhista devem decidir, primeiramente, com base nas fontes do próprio direito trabalhista para depois, subsidiariamente, partir para o uso da legislação comum.. É indispensável que, na aplicação subsidiária do Direito Comum, exista compatibilidade de suas normas com as características do Direito do Trabalho. Tal subsidiariedade tem, como pressuposto necessário, a compatibilidade de suas normas com as características do direito do trabalho.

Nesse sentido, pedimos apoio dos nobres pares para aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, 17 de novembro de 2017.

Deputada **ALICE PORTUGAL**

PCdoB-BA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se o seguinte inciso IV à redação art. 3º da MP:

“Art. 3º.....

.....

IV- o art. 484-A;

JUSTIFICAÇÃO

A intenção da presente emenda é recuperar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho no sentido de preservar os direitos dos trabalhadores no caso de rescisão contratual.

O Congresso Nacional, ao aprovar a reforma trabalhista retirou diversos direitos dos trabalhadores. O art. 484-A é um desses dispositivos que retira tais direitos na hora da rescisão contratual.

O Art. 484-A prevê a demissão "de comum acordo" entre trabalhador e empresa. Pela proposta, havendo consenso, o contrato de trabalho poderá ser extinto, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS.

A medida prevê também que o trabalhador poderá ter acesso a 80% do valor depositado pela empresa em sua conta do FGTS. Por outro lado, o empregado não terá direito ao seguro-desemprego.

Por isso, não há que se falar em corrigir as distorções e os estragos da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) sem falar na supressão deste malfadado artigo.

Sala das Comissões ,17 de novembro de 2017.

Deputada **ALICE PORTUGAL**
PCdoB-BA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Art. 1º Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte redação aos arts. 790 e 790-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art.790.....

.....

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

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, **salvo se beneficiária de justiça gratuita.” (NR).**

791-B.....

.....

§ 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.” (NR).

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 impôs restrições à proteção garantia de gratuidade judiciária aos que comprovem insuficiência de recursos. Tais restrições são inconstitucionais, pois criam dificuldades para o acesso à Justiça por parte dos menos favorecidos.

Pelo teor dos dispositivos novos, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 alterou o princípio da proteção ao hipossuficiente ao determinar que a parte reclamante, **ainda que beneficiária da justiça gratuita:**

- a) Pague honorários de peritos se sucumbente;
- b) Pague honorários advocatícios de 5% a 15% sobre o valor da liquidação de sentença;
- c) Pague as custas processuais se ausente na audiência de conciliação.

O novel artigo 790-B atribui a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais e da sucumbência aos sucumbentes da relação processual, **ainda que beneficiários da justiça gratuita**. Essa restrição retira a tradicional tutela protetória do reclamante nas ações trabalhistas, com o objetivo explícito de restringir a proteção social ao empregado hipossuficiente e, por conseguinte, relativizar o princípio da igualdade e isonomia das partes.

Na Justiça Trabalhista, a gratuidade de justiça cumpre uma importante finalidade social no sentido de trazer igualdade jurídica ao processo trabalhista, permitindo que a parte hipossuficiente possa procurar a justiça sem se preocupar com seus custos, o que lhe garante o pleno exercício do direito. Por isso, é corolário do princípio da proteção, que aproveita exclusivamente os trabalhadores.

Em razão disso, o Ministério Público do Trabalho ingressou com a ADIN 5766 no STF questionando exatamente a constitucionalidade dos dispositivos que ora proponho a alteração.

Portanto, a gratuidade de justiça para os atos processuais é um mecanismo de compensação de forças entre as partes litigantes no processo trabalhista e de promoção da igualdade jurídica, já que a desigualdade econômica, via de regra, existente entre empregado e empregador, traz diferentes condições para a produção de provas, principalmente a pericial. Fatores como a subordinação jurídica do empregado ante o empregador durante o contrato de trabalho pode ser um inibidor dessa produção da prova.

Por essa razão, solicitamos o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda.

Sala das Comissões ,17 de novembro de 2017.

Deputada **ALICE PORTUGAL**

PCdoB-BA



Congresso Nacional

**MPV 808
00042**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data:
20/11/2017

Proposição:

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 2017

Autor:
Deputado GONZAGA PATRIOTA

Nº do Prontuário
55143

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:

Parágrafo:

Inciso:

Alínea:

Pág.

Suprimir a nova redação dada ao artigo aos parágrafos 2º e 22, do artigo 457.

JUSTIFICATIVA

A redação atual do par.2º, do artigo 457 da CLT, trazida com a Lei 13.467/2017 é consentânea com a realidade do mercado de trabalho e vai ao encontro da necessária atualização da CLT para que se reduza os encargos na contratação, fomentando a geração de novos empregos. As ajudas de custos, assim como as diárias para vigem não devem sofrer limitação, pois são importantes benefícios concedidos aos empregados que laboram externamente. Da mesma forma, a redação que está sendo dada ao parágrafo 22, do artigo 457 altera completamente o atual parágrafo 4º, do artigo 457, com a redação trazida pela Lei 13.467/2017.

Os prêmios são de grande valia para estimular nas relações de trabalho a meritocracia distinguindo, através de um benefício econômico, o empregado mais produtivo daquele que se limita a fazer as suas obrigações sem agregar valor ou criatividade ao seu trabalho. Limitar a concessão dos prêmios a apenas duas vezes ao ano não se justifica, pois em se tratando de benefício ao empregado essa limitação impede o investimento na produtividade das empresas.

Nesses dois temas, deve ser mantida a atual redação do artigo 457, trazida pela Lei 13.467/2017.

PARLAMENTAR

Deputado **Gonzaga Patriota**:



Congresso Nacional

**MPV 808
00043**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data:
20/11/2017

Proposição:

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 2017

Autor:
Deputado GONZAGA PATRIOTA

Nº do Prontuário
55143

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:

Parágrafo:

Inciso:

Alínea:

Pág.

Dê se ao artigo 442-B da CLT a redação seguinte, suprimindo os parágrafos 1º, 4º e 6º:

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

§ 1º. (suprimir)

§ 2º. Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art.3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 3º. O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 4º. (suprimir)

§ 5º. Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista no art.3º.

§ 6º. (suprimir)

§ 7º. O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.

JUSTIFICATIVA

A exclusividade não é requisito essencial de reconhecimento do vínculo empregatício e o

autônomo, sobretudo os representantes comerciais autônomos regidos pela Lei 4.886/1965 e transportadores autônomos de cargas, cuja atividade é regulamentada pela Lei 11.442/2007, podem prestar serviços com exclusividade, por expressa autorização legal.

A manutenção do parágrafo 1º, prejudicará a prestação de serviços desses trabalhadores e contrariará a legislação anteriormente citada. Se a prestação dos serviços do autônomo respeitar os requisitos legais não há se falar em reconhecimento de vínculo empregatício e tampouco de existência de subordinação jurídica, pois não há fraude legal.

A manutenção do par.6º, tal como contido na MP 808 possibilita interpretações meramente subjetivas e que causará insegurança jurídica.

Também é desnecessária a menção contida no referido par.6º, diante do contido no artigo 3º, da CLT.

Também se justifica a supressão do par.4º, pois a recusa injustificada para a prestação de serviços torna a contratação vulnerável, devendo a referida matéria ser objeto de contrato entre as partes.

PARLAMENTAR

Deputado **Gonzaga Patriota:**



Congresso Nacional

**MPV 808
00044**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data:
20/11/2017

Proposição:

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 2017

Autor:
Deputado GONZAGA PATRIOTA

Nº do Prontuário
55143

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:

Parágrafo:

Inciso:

Alínea:

Pág.

Suprimir a nova redação dada ao artigo ao artigo 442-B da CLT e os parágrafos 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º e 7º.

JUSTIFICATIVA

A exclusividade não é requisito essencial de reconhecimento do vínculo empregatício e o autônomo, sobretudo os representantes comerciais autônomos regidos pela Lei 4.886/1965 e transportadores autônomos de cargas, cuja atividade é regulamentada pela Lei 11.442/2007, podem prestar serviços com exclusividade, por expressa autorização legal.

A manutenção do parágrafo 1º, prejudicará a prestação de serviços desses trabalhadores e contrariará a legislação anteriormente citada. Se a prestação dos serviços do autônomo respeitar os requisitos legais não há se falar em reconhecimento de vínculo empregatício e tampouco de existência de subordinação jurídica, pois não há fraude legal.

A manutenção do par.6º, tal como contido na MP 808 é possibilitar interpretações meramente subjetivas e que causará insegurança jurídica.

Também é desnecessária a menção contida no referido par.6º, diante do contido no artigo 3º, da CLT.

Não se justifica a supressão do par.4º, pois a recusa injustificada para a prestação de serviços torna a contratação vulnerável, devendo a referida matéria ser objeto de contrato entre as partes.

A redação atual do artigo 442-B da CLT, trazida pela Lei 13.467/2017 já possui uma salvaguarda em caso de fraude, na medida em que dispõe que “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.”

Dessa forma, a nova redação proposta ao referido artigo, bem como inclusão de sete parágrafos em nada aperfeiçoa a redação atual. Ao contrário, trará mais discussões e dúvidas na interpretação do caso concreto, fomentando mais conflitos trabalhistas desnecessários. Portanto, a redação atual do artigo 442-B da CLT deve ser mantida.

PARLAMENTAR

Deputado **Gonzaga Patriota:**



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao art. 2º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017, suprimindo-se o seu art. 3º e renumerando-se os demais:

Art. 2º. Revoga-se a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, restabelecendo-se a redação anterior da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

JUSTIFICAÇÃO

A revogação integral da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a chamada “reforma trabalhista”, se faz necessária para que se restabeleça a dignidade do trabalhador brasileiro.

Convicto da importância desta emenda, solicitamos o acolhimento pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



MPV 808
00046

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CMMPV
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se no inciso IV do art. 3º na MPV nº 808, de 2017, a seguinte revogação:

“Art. 3º

.....

IV - o art. 507-B.”

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 2017, ao incluir o artigo 507-B na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, cria o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, conferindo a esse instrumento eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

A criação desse instrumento pode incentivar o descumprimento de obrigações trabalhistas por maus empregadores, com a conivência de sindicatos pouco representativos, dificultando o acesso à justiça pelo trabalhador que, ao assinar o termo “assumindo” que recebeu todos os direitos relativos àquele determinado ano de trabalho, não poderá mais procurar a justiça do trabalho para requerer eventuais direitos sonogados.

Além disso, há que se observar que tal previsão acaba por impactar a vigência da própria norma constitucional, que dispõe sobre prescrição trabalhista (artigo 7º, XXIX), pois ao assinar o termo de quitação anual, o trabalhador não poderá mais acionar a Justiça, mesmo que dentro do prazo prescricional.

Ante o exposto, peço o apoio dos nobres pares para aprovação do projeto que ora apresento.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CMMPV
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se no art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 2017, o seguinte parágrafo único ao art. 844 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, revogando-se os demais parágrafos deste mesmo artigo:

“Art. 1º.

.....

“Art. 844.

Parágrafo único. Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.’ (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

Vários críticos da reforma promovida pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, ressaltam que, ao promover nova redação do art. 844 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a norma restringe a gratuidade de justiça ao trabalhador, na contramão até do que dispõe o novo Código de Processo Civil (art. 82), que permite a isenção do pagamento das custas do beneficiário da gratuidade.

Ao mesmo tempo, estranhamente, o citado dispositivo admite que o empregador fique isento das custas e do depósito recursal (garantia da futura execução), quando ele for beneficiário da gratuidade de justiça.

Mais ainda, o § 3º do art. 844 apresenta a mesma incoerência, ao determinar o recolhimento das custas, mesmo daquele que é beneficiário de gratuidade da justiça, para propositura de nova ação. A exigência ao dificultar o livre acesso do cidadão à Justiça, como se sabe, viola a Constituição Federal.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

As alterações inseridas pela reforma não estimulam o comparecimento da empresa reclamada à audiência, fator esse que, certamente, influenciará negativamente na solução do conflito pelo instrumento da conciliação. Mesmo que as partes venham a promover o acordo a qualquer tempo, a experiência demonstra que a presença física das partes é fator decisivo para facilitar a concretização do acordo.

Por essas razões, esperamos contar com o apoio de nossos Pares para a aprovação deste projeto.

Sala da Comissão,

Senador PAULO PAIM
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Insira-se o seguinte art. 384-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017:

“Art. 1º.
,

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

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda destina-se a restaurar a redação do art. 384 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que foi revogado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a chamada “reforma trabalhista”.

Com isso, busca-se reintroduzir no ordenamento jurídico brasileiro medida que colabora para a preservação da saúde do trabalhador, que terá quinze minutos de intervalo antes do início do labor extraordinário.

Convicto da importância desta emenda, solicitamos o acolhimento pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se no art. 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte inciso IV:

IV - os arts. 611-A e 611-B.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que acaba de entrar em vigor em breve, introduz o artigo 611- A na Consolidação das Leis do Trabalho, para prever a prevalência da convenção ou acordo coletivo de trabalho sobre a lei, ainda que em condições menos favoráveis ao trabalhador.

Atribui força de lei às convenções e acordo coletivos de trabalho, quando dispuserem sobre quinze temas listados, entre os quais destacam-se: pacto quanto a jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, tele trabalho, trabalho intermitente, remuneração por produtividade, enquadramento por insalubridade.

Como bem escreveu o juiz Márcio Flávio Salem Vidigal:

As convenções e acordos coletivos do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro devem atender aos princípios constitucionais de sustentação ao primado do trabalho e à melhoria das condições sociais do trabalhador e, por isso, qualquer disposição normativa criada em sede de produção legislativa privada (acordos ou convenções) não poderá afastar-se deste princípio do Estado Constitucional de Direito, não podendo colocar-se em antagonismo aos referidos princípios.

O reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho inserido no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal não permite, absolutamente, a adoção indiscriminada de cláusulas normativas contrárias às garantias mínimas do trabalhador, estejam estas localizadas na própria Lei Maior ou sediadas na esfera infraconstitucional. O preceito constitucional aludido tem como condicionante o princípio de que o reconhecimento daqueles documentos coletivos não apenas é um direito



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

do trabalhador, mas tem por fim a melhoria de sua condição social, como é do texto do dispositivo em causa. Nem poderia ser de forma diferente, pois não se consegue conceber, dentro de uma Constituição que proclama o primado dos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), a supremacia de regras de cunho convencional, geradas na órbita da negociação coletiva nem sempre igualitária, sobre normas legais mais benéficas com conteúdo mínimo de garantia.

Desta forma, o próprio caput do artigo 7º da Constituição Federal, acima transcrito, em sintonia com os princípios do direito do trabalho, estabelece que os direitos previstos nos seus incisos são um patamar mínimo, admitindo que outros direitos possam vir a melhorar a condição social dos trabalhadores urbanos e rurais.

Assim, a restrição ou supressão de direitos por meio de negociação coletiva implica flagrante inconstitucionalidade, pois, nos termos da Constituição, a convenção e o acordo coletivos devem servir à ampliação de direitos e, apenas para isso, a eles foi reconhecida a força de lei.

Ademais, o próprio legislador constituinte, atento às oscilações da economia e às vicissitudes da vida, instituiu expressamente as exceções possíveis de restrições de direitos mediante acordos ou convenções coletivas, sendo vedada, portanto, a ampliação das exceções para além dos limites constitucionais pelo legislador infraconstitucional.

Assim sendo, as normas privadas, acordos ou convenções, devem ser instrumento, sempre, de criação ou ampliação de direitos. Daí concluir-se que a prevalência do negociado sobre o legislado se presta exclusivamente a possibilitar a redução de direitos, por intermédio de negociação coletiva, razão porque gravado de inconstitucionalidade, sendo imperiosa, portanto, a revogação da redação do art. 611-A, da CLT, na forma disciplinada pela Lei nº 13.467, de 2017.

Sala da Comissão,

Senador PAULO PAIM
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Suprimam-se os §§ 1º e 2º do art. 911-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão dos §§ 1º e 2º do art. 911-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017, é necessária para que o empregado que perceba menos de um salário mínimo mensal não fique fora do leque protetivo do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Convicto da importância desta emenda, solicitamos o acolhimento pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador PAULO PAIM
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Suprima-se o art. 2º da Medida Provisória nº 808, de 2017, renumerando-se o subsequente.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 2º da Medida Provisória nº 808, de 2017 determina que a Lei nº 13.647, de 13 de julho de 2017 será aplicada integralmente aos contratos de trabalho em vigência quando de sua entrada em vigor.

Essa disposição, consideramos, é absolutamente inconstitucional, à luz do princípio do respeito ao direito adquirido e ao ato jurídico perfeito consagrado no art. 5º, XXXVI da Constituição.

Não se pode impor por Lei a modificação retroativa dos contratos de trabalho em vigência, mormente, como é o caso, se isso resultar na supressão e na redução de direitos de uma das partes contratantes – o trabalhador.

Além dos efeitos sociais iníquos que já sabemos todos, essa disposição caracteriza, ainda, uma grave violação do equilíbrio legislativo e contratual da relação de emprego em favor do empregador e em enorme prejuízo do trabalhador, caracterizando, além disso, uma violação evidente do objetivo fundamental de erradicação da pobreza e marginalização e de redução das desigualdades sociais e regionais, entabulado no art. 3º, III da Constituição.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Deixarmos que esse dispositivo prospere seria, além disso, um grande desperdício de tempo e de recursos, pois sabemos que será, ao final, cassado judicialmente. Destarte, a fim de evitar toda essa inútil e prolongada discussão judicial, melhor será, de uma vez, retirarmos essa disposição do texto legal.

Sala da Comissão,

Senador PAULO PAIM
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma que dispõe o art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte art. 58-A:

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

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

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

§ 3º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

§ 4º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O art. 58-A inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou a disciplina do contrato de trabalho a tempo parcial.

Dentre as alterações realizadas pela chamada “reforma trabalhista”, encontram-se a majoração da jornada de trabalho do empregado submetido ao labor parcial e a possibilidade deste obreiro prestar horas extras.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Tratam-se de mudanças que deturpam a finalidade para qual foi criado o referido liame, por permitirem a prestação de serviços em jornadas que se aproximam daquelas previstas para o contrato a tempo integral.

Por isso, necessário restabelecer a disciplina da matéria prevista na Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001, limitando a jornada de trabalho a tempo parcial a 25 (vinte e cinco) horas semanais, sem a possibilidade de prestação de labor extraordinário.

Seu restabelecimento, entretanto, não deve ser feito de maneira integral, pois a Lei nº 13.467, de 2017, equiparou a duração das férias dos trabalhadores a tempo parcial e integral, majorando, portanto, o período de descanso anual do primeiro.

Por se tratar, então, de providência benéfica ao trabalhador brasileiro, sua manutenção é medida que se impõe.

Espera-se contar com o apoio dos nobres colegas Parlamentares para a aprovação de tão importante emenda.

Sala da Comissão,

Senador PAULO PAIM
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CMMPV
(à MPV nº 808, de 2017)

Suprima-se o art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 e, na forma do art. 1º da MPV nº 808, de 2017. inclua-se o seguinte inciso IV no art. 3º da MPV nº 808, de 2017:

“Art. 3º

.....

IV - o art. 223-G.”

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, ao incluir o artigo 223-G na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, estabeleceu critérios muito subjetivos para a fixação do dano extrapatrimonial, o que não se coaduna com o princípio da isonomia de direitos trabalhadores.

Ante o exposto, peço o apoio dos nobres pares para aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



**MPV 808
00054**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017:

“Art. 1º.

‘

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação ou a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, incluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.’(NR)”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa a evitar que a lactante e a gestante laborem em condições insalubres, garantindo a ambas o pagamento do adicional de insalubridade, no período em que não exercerem as atividades nocivas à sua saúde.

Com isso, espera-se preservar o bem-estar da mãe e de seu filho.

Convicto da importância desta emenda, solicitamos o acolhimento pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador PAULO PAIM
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Insira-se o seguinte inciso IV no art. 3º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 2017:

“Art. 3º.

.....
IV – o art. 484-A.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 484-A inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, permite que o contrato de trabalho seja extinto por acordo entre empregado e empregador. Nesses acordos, o empregado receberá o pagamento de apenas metade das verbas rescisórias e fará o levantamento de 80% (oitenta por cento) dos valores depositados em sua conta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Esse dispositivo institucionaliza a fraude nas rescisões contratuais. O empregador que quiser demitir o seu empregado pode constrangê-lo a assinar um falso acordo, oferecendo só a metade de suas verbas rescisórias no momento da dispensa. Caso não concorde com esse ajuste, o empregado terá de bater às portas da Justiça do Trabalho, em busca da totalidade de seus direitos.

O empregado, premido pela necessidade de prover as suas necessidades materiais e de sua família, não terá outra opção, principalmente em razão das dificuldades de recolocação no mercado de trabalho.

Com esta emenda, garante-se, pelo menos, que o empregador que desejar dispensar sem justo motivo o seu empregado o faça pagando todas as



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

parcelas rescisórias devidas pelo rompimento imotivado do pacto laboral, garantindo um mínimo de dignidade ao trabalhador brasileiro.

Convicto da importância desta emenda, solicitamos o acolhimento pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Suprima-se o § 2º do art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda pretende suprimir o § 2º do art. 442-B, na redação adotada pela MPV nº 808, de 2017, que afasta a qualidade de empregado, prevista no art. 3º da CLT, quando o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

Esse dispositivo deve ser suprimido pois, em nossa visão, abre inúmeras possibilidades de fraude, com a subordinação dos autônomos de forma semelhante à do modelo subordinado que caracteriza o contrato de emprego, nos termos celetistas.

Se um autônomo presta serviços a apenas um tomador de serviços não há razões para que não se reconheça aí uma relação de emprego. Há um vínculo só e a liberdade do trabalhador é restrita.

Convicto da importância desta emenda, solicitamos o acolhimento pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador PAULO PAIM
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CMMPV
(à MPV nº 808, de 2017)

Suprima-se o art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 e, na forma do art. 1º da MPV nº 808, de 2017. inclua-se o seguinte inciso IV no art. 3º da MPV nº 808, de 2017:

“Art. 3º

.....

IV - o art. 223-G.”

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, ao incluir o artigo 223-G na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, estabeleceu critérios muito subjetivos para a fixação do dano extrapatrimonial, o que não se coaduna com o princípio da isonomia de direitos trabalhadores.

Ante o exposto, peço o apoio dos nobres pares para aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Insira-se o seguinte § 3º no art. 790 na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017, e o seguinte inciso IV no art. 3º da MPV nº 808, de 2017:

“Art. 1º.
,

Art. 790.

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

“Art. 3º.
.....

IV – o § 4º do art. 790.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda destina-se a restaurar a redação do § 3º do art. 790 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que foi alterada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a chamada “reforma trabalhista”, revogando-se, ainda, o § 4º do referido dispositivo.

Com isso, a justiça gratuita será concedida ao trabalhador que perceber até dois salários mínimos ou que declarar, sob as penas da lei, que não tem condições de arcar com o pagamento das despesas processuais.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Convicto da importância desta emenda, solicitamos o acolhimento pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CMMPV
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se o inciso IV no art. 3º da MPV nº 808, de 2017, com nova previsão de revogação de dispositivo da CLT, e se atribua nova redação ao art. 790-B da CLT, na forma do art. 1º da MPV nº 808, de 2017:

“**Art. 1º**

“**Art. 790-B.** A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita.” (NR)

“**Art. 3º**

.....
IV - os §§ 1º, 2º, 3º e 4º do art. 790-B.”

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou o art. 790-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para determinar que o beneficiário da justiça gratuita pague os honorários periciais, caso saia vencedor da ação trabalhista.

Trata-se de alteração manifestamente inconstitucional, pois o inciso LXXIV do art. 5º da Constituição Federal determina que a assistência jurídica será integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos.

Ou seja, ajuizada a ação e comprovada a insuficiência de recursos, cabe ao Estado arcar com os ônus financeiros da prestação jurisdicional postulada, e não “emprestar” os recursos monetários necessários ao custeio do processo laboral. Por isso, apresenta-se a presente proposição. Com ela, visa-se ao retorno



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

da redação anterior do art. 790-B da CLT, no sentido de garantir ao beneficiário da justiça gratuita a isenção de pagamento dos honorários periciais.

Ante o exposto, peço o apoio dos nobres pares para aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se o seguinte inciso ao art. 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017:

“ - o parágrafo único do art. 444”.

JUSTIFICAÇÃO

O parágrafo único do art. 444 inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, institui a figura do empregado hipersuficiente, que é aquele titular de diploma de nível superior e que percebe salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social.

O aludido trabalhador pode negociar as condições da prestação de seus serviços sem a presença da entidade sindical. Referido dispositivo parte da falsa premissa de que esse trabalhador não se encontra em posição de vulnerabilidade em face de seu tomador dos serviços, o que não se afigura correto, pois ele, independentemente do montante da remuneração auferida, depende do seu trabalho para viver.

Exatamente por isso, a Carta Magna, em seu art. 8º, VI, torna obrigatória a participação do sindicato da categoria profissional na negociação coletiva, não a atrelando ao valor dos rendimentos dos substituídos processuais.

Ante a sua manifesta contrariedade com o texto constitucional, necessária a supressão do parágrafo único do art. 444 da CLT do ordenamento jurídico brasileiro.

Espera-se contar com o apoio dos nobres colegas Parlamentares para a aprovação de tão importante emenda.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Sala da Comissão,

Senador PAULO PAIM



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Insira-se o seguinte inciso IV no art. 3º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 2017:

“Art. 3º.....

.....
IV – o art. 10-A.”

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista promovida pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, incluiu na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, o art. 10-A que “flexibiliza” a responsabilidade dos sócios pelos direitos adquiridos dos empregados.

Assim, na forma do *caput* e dos incisos I, II e III do referido artigo, o sócio retirante só responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas relativas ao tempo em que figurou como sócio e nas ações ajuizadas até dois anos após a averbação da modificação no contrato, observada uma ordem de preferência segundo a qual a empresa devedora precede aos sócios atuais e esses aos sócios retirantes.

Essa medida vai estimular, ainda mais, as fraudes destinadas a sonegar direitos dos trabalhadores. Com um dispositivo dessa natureza, basta que os sócios transfiram sua empresa, em vias de falência ou de concordata, para “laranjas”. Decorridos dois anos, estarão todos livres de responsabilidades e, quiçá, muito ricos. Aos empregados só restará a disputa pelos despojos.

O parágrafo único do art. 10-A, por sua vez, considera o sócio retirante responsável solidário quando ficar comprovada fraude na alteração



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

societária. Ora, parece-nos óbvio que o empregado não terá condições de comprovar eventuais fraudes decorrentes do conluio entre os sócios. Seria um outro processo demorado e temerário.

Para uma norma com esses intuitos o único destino justo é a revogação. Convicto da importância desta emenda, solicitamos o acolhimento pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Insira-se o seguinte inciso IV no art. 3º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 2017:

“Art. 3º.

.....
IV – o § 3º do art. 8º.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda destina-se a restaurar a primazia do poder judiciário no exame da constitucionalidade dos acordos e convenções coletivas de trabalho, garantindo pleno exame dos aspectos materiais das normas coletivas e a observância das normas constitucionais que disciplinam a prestação do trabalho no Brasil.

Convicto da importância desta emenda, solicitamos o acolhimento pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Insira-se o seguinte inciso IV no art. 3º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 2017:

“Art. 3º.....

.....
IV – os arts. 477-A e 477-B.”

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista promovida pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, equiparou, para todos os fins, as dispensas individuais e plúrimas e as coletivas, ignorando as naturezas jurídicas diferentes desses institutos. Além disso, afastou a necessidade de prévia negociação coletiva ou participação sindical na ocorrência de qualquer uma das dispensas. Dessa forma, precarizou e fragilizou as relações de emprego.

A doutrina e a jurisprudência fazem distinção entre as dispensas individuais ou plúrimas e as dispensas coletivas. As primeiras, apesar do elevado impacto sobre os empregados, individualmente, não possuem efeitos tão relevantes como a dispensa coletiva, que vai além do âmbito da vida empresarial e afeta toda a comunidade onde se encontra a empresa.

Com esse fundamento, a jurisprudência considera nula a dispensa coletiva que não for precedida da indispensável negociação coletiva prévia. Para a validade desse ato de suma gravidade é necessária participação, evidentemente, da entidade sindical profissional que representa os trabalhadores em vias de demissão.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Para o Ministro Mauricio Godinho Delgado, “a ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s)” (cfr. Proc.: EDRODC-30900-12.2009.5.15.0000, Data de Julgamento: 10/08/2009, Rel. Min; Mauricio Godinho Delgado, SDC, Publicação 04/09/2009).

Convicto da importância desta emenda, solicitamos o acolhimento pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CMMPV
(à MPV nº 808, de 2017)

Suprima-se o art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 e, agora com nova redação atribuída pelo art. 1º da MPV nº 808, de 2017:

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, ao incluir o artigo 59-A na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, estabeleceu que é facultado entre as partes a fixação de horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis ininterruptas de descanso.

Todavia, faculta acordo individual sem qualquer supervisão do sindicato profissional, o que fere a Constituição Federal, que somente admite que tais previsões sejam feitas em caráter excepcional mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Ante o exposto, peço o apoio dos nobres pares para aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão,

Senador PAULO PAIM
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CMMPV
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se o seguinte inciso IV no art. 3º da MPV nº 808, de 2017:

“**Art. 3º**

.....

IV - o art. 59-B.”

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, ao incluir o artigo 59-B na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, estabeleceu que mesmo agindo de forma irregular o empregador não se obriga ao pagamento do adicional de horas extras, quando a compensação de jornada não atender aos requisitos legais.

Trata-se de uma verdadeira arbitrariedade que deve ser corrigida imediatamente, sob pena deste Congresso Nacional admitir o ilícito sem nenhuma reparação à lesão de direito.

Ante o exposto, peço o apoio dos nobres pares para aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se, no art. 1º, a seguinte alteração ao § 5º do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 561

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.”

JUSTIFICAÇÃO

A redação dada ao § 5º do art. 461 da CLT pela Lei nº 13.467/2017 busca afastar a aplicação do princípio da isonomia, contemplado no “caput” do art. 5º da Carta Magna, e cláusula pétrea:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

.....”

Ao impedir a indicação de paradigma remoto, para o fim de assegurar a igualdade de salário, visa limitar os pedidos de equiparação salarial, que são mera decorrência do direito à isonomia, corolário do princípio de que a trabalho igual deve corresponder salário igual.

Trata-se de princípio que a ordem jurídica brasileira reconhece não somente na CLT, mas nas Convenções nº 100 e 111 da OIT.

O direito à igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor foi reconhecido pela OIT em 1919. É princípio enunciado na Constituição da OIT e um elemento chave para a justiça social. A Declaração de Filadélfia da OIT, de 1944, que faz parte da Constituição da OIT, afirma que “todos os seres humanos,



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com oportunidades iguais”.

Segundo o documento da OIT “Igualdade Salarial: Um guia introdutório” publicado em 12013, de autoria de Martin Oelz, Shauna Olney e Manuela Tomei,

“A Convenção nº 100 sobre igualdade de remuneração, de 1951, foi o primeiro instrumento internacional sobre esta questão. Não foi por acaso que a Convenção foi adotada após a Segunda Guerra Mundial, uma vez que as mulheres estiveram na linha da frente da produção durante a guerra em muitos países. A igualdade no salário para homens e mulheres foi um importante primeiro passo para uma igualdade mais ampla na sociedade, constituindo as diferenças salariais uma das mais evidentes e mensuráveis formas de discriminação.

Adotada há mais de 60 anos, a Convenção foi, na altura, inovadora e ainda é particularmente relevante. A Convenção leva em consideração a evolução dos meios de aplicação do princípio, evolução que se tem mantido. Pagar às mulheres menos do que aos homens pelo mesmo trabalho ou por trabalho de igual valor é uma forma comum de discriminação no emprego. A Convenção (Nº 111), sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 está intimamente ligada à Convenção (Nº 100). A Convenção (Nº 111) proíbe distinções, exclusões ou preferências feitas na base de vários motivos, inclusive o sexo, que têm o efeito de impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão. A Recomendação que acompanha a Convenção (Nº 111) refere a necessidade de formular uma política nacional para a prevenção da discriminação no emprego e na profissão, tendo em conta um certo número de princípios. Esses princípios incluem a igualdade de oportunidades e de tratamento no que diz respeito à remuneração por trabalho de igual valor para todos.”

Não é admissível, assim, que se estabeleçam exceções a esse princípio, como prevê o § 5º do art. 461 proposto, que afasta a indicação de paradigma remoto para fins de equiparação, como se o fato de o serviço prestado a mesma empresa, mas em outra unidade física, fosse capaz de afastar a igualdade do trabalho executado ao mesmo empregador.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Dessa forma, para que se preserve a higidez do direito à equiparação, essa ressalva deve ser suprimida da lei em vigor.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo:

Art. ... Os art. 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019, de 1974, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 4º-A. considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pelo contratante à contratada, para que esta a realize na forma prevista nesta Lei, da execução de atividades especializadas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou negocial, ou que não sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do seu objeto social, ou que não sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da contratante ou tomadora de serviços e das quais não possa prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe.

.....”

“Art. 5º-A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados atividades especializadas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou negocial, ou que não sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do seu objeto social, ou que não sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da contratante ou tomadora de serviços e das quais não possa prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe.

.....”

JUSTIFICAÇÃO



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

A redação dada pela Lei nº 13.467/2017 aos art. 4º-A e 5º-A da Lei 6.019, de 1974, cometeu o grave equívoco de permitir a terceirização ampla e irrestrita das atividades das empresas, tornando nula a tese jurídica de que somente podem ser terceirizadas as atividades-meio das empresas.

Além de ter sido inoportuna a inclusão, naquela lei, desses dispositivos atropelando o debate sobre a terceirização em curso no Senado Federal, na forma do PLC 30, de 2015, trata-se de tema que demanda exame muito mais aprofundado.

A terceirização de atividades-fim afronta o art. 7º, I da Carta Magna, que pressupõe a relação direta entre o trabalhador e o tomador do serviço. A interposição de terceiro entre os sujeitos da prestação do trabalho, de forma ampla e irrestrita, como querem os atuais art. 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019 de 1974, caracteriza intermediação de mão de obra, reduzindo o trabalhador a condição de mero instrumento ou objeto, em detrimento de sua dignidade. Afasta, assim, a garantia da proteção à relação de emprego, pois, mantida a intermediação, ela estará sendo *fraudada* e *precarizada* em seus aspectos essenciais, em afronta direta ao art. 6º, caput da CF, que inclui o trabalho como **direito social fundamental**.

Como aponta estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE¹, a terceirização segue sendo uma fonte de precarização/diferenciação das condições de trabalho, e a estratégia de otimização dos lucros mediante terceirização está fortemente baseada na precarização do trabalho:

“Não é verdade que a terceirização gera emprego. Esses empregos teriam que existir para a produção e realização dos serviços necessários à grande empresa. A empresa terceira gera trabalho precário e, pior, com jornadas maiores e ritmo de trabalho exaustivo, acaba, na verdade, por reduzir o número de postos de trabalho.”

A própria condição do trabalhador terceirizado é fator de enfraquecimento de sua posição do mundo do trabalho. Como aponta Maurício Godinho Delgado², abordando o tema “Terceirização e Atuação Sindical”:

“O caminho jurisprudencial de adequação jurídica da terceirização ao Direito do Trabalho tem de enfrentar, ainda, o problema da representação e atuação sindical dos obreiros terceirizados. Pouco foi pensado, e muito menos feito, a esse respeito no âmbito doutrinário e jurisprudencial do país. Contudo, a relevância do presente problema é tão ou mais significativa do que a

¹ Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: / dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos / Secretaria. Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 13ª Ed, São Paulo; LTr, 2014, p. 497.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

característica aos dois anteriores ['Terceirização e Não Discriminação Remuneratória - salário equitativo' e 'Terceirização e Responsabilidade Trabalhista'], já enfrentados com razoável consistência por parte da doutrina e jurisprudência pátrias. A terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados. A noção de ser coletivo obreiro, basilar ao Direito do Trabalho e a seu segmento juscoletivo, é inviável no contexto de pulverização de força de trabalho, provocada pelo processo terceirizante.

Contudo, as noções de ser coletivo, de sindicato, de atuação, ação e representação sindicais são ideias matrizes que dimanam da Constituição Democrática de 1988 (art. 89 e seguintes, CF/88), mesmo consideradas as antinomias existentes, nesta área, na Constituição.

Tais noções não estão sendo estendidas, isonomicamente, aos trabalhadores terceirizados, na mesma extensão que são asseguradas aos demais empregados brasileiros. A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente díspares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto, se o sindicato constitui-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços - os quais, por sua vez, têm natureza absolutamente desigual -, tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato.

Ora, com todas as críticas que tem recebido nesse campo, é inquestionável que a Constituição do Brasil assegura aos trabalhadores o direito de terem uma organização sindical representativa de categoria profissional, situada em certa base territorial, que não pode ser inferior à área de um Município (art. 8º, II, CF/88). Ora, quanto à existência de tal entidade sindical, a Constituição não tem sido respeitada, no país, relativamente aos trabalhadores terceirizados.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

Somente pode ser organização sindical efetivamente representativa da categoria profissional do trabalhador terceirizado aquela entidade sindical que represente, também hegemonicamente, os trabalhadores da empresa tomadora de serviços do obreiro! Toda a formação profissional, seus interesses profissionais, materiais e culturais, toda a vinculação laborativa essencial do trabalhador terceirizado, tudo se encontra direcionado à empresa tomadora de serviços, e não à mera intermediária de mão de obra. A real categoria profissional desse obreiro é aquela em que ele efetivamente se integra em seu cotidiano de labor.”

Trata-se, assim, de relação de trabalho que, embora formalmente protegida, visto que o vínculo empregatício há de ser reconhecido em qualquer circunstância, tem como resultado a figura de um “trabalhador de segunda classe”, discriminado, sem identidade, tratado genericamente como “trabalhador terceirizado”, e não como parte da categoria profissional a que, efetivamente, pertence, e tratado como mero objeto, em afronta ao valor social do trabalho como fundamentos da República, contemplado no seu art. 1º, IV, da proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, XXXII), da valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica (art. 170, caput) e como base da ordem social (art. 193).

Sob todos os aspectos, é reprovável a abordagem do tema nos termos aprovados pela Lei nº 13.467/2017.

Contudo, dada a vigência da norma aprovada, deve-se rever o tema, com a adoção de conceituação que respeite a Carta Magna, impedindo a terceirização ampla e irrestrita, e permitindo-a apenas nas atividades especializadas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou negocial, ou que não sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do seu objeto social, ou que não sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da contratante ou tomadora de serviços e das quais não possa prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo:

“Art. ... A Lei nº 6.019, de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 12-A É assegurada ao trabalhador da empresa prestadora de serviços, se mais benéfica, a percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços ou da respectiva categoria profissional diferenciada ou profissão liberal, nos termos do § 3º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 1º. Em nenhuma hipótese os trabalhadores da empresa contratada que estiverem prestando serviços à empresa contratante poderão receber piso salarial inferior àquele previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho para a categoria profissional preponderante na empresa contratante.

§ 2º Caso a convenção ou acordo coletivo de trabalho mencionado no caput preveja remuneração para os trabalhadores da empresa tomadora de serviços superior à remuneração dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços, deverá esta complementá-la, por meio de abono, que integrará a sua remuneração para todos os efeitos legais, durante a execução do contrato.

§ 3º A representação sindical dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços observará o disposto nos artigos 8º da Constituição Federal e 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, garantindo-se os respectivos direitos de negociação coletiva e greve.”

JUSTIFICAÇÃO

A Lei 13.467, de 2017, ampliou indevidamente as possibilidades de terceirização, permitindo-a de forma ampla e irrestrita nas atividades das empresas, e tornando nula a tese jurídica de que somente podem ser terceirizadas as atividades-meio das empresas.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Como aponta o estudo do DIEESE, a terceirização segue sendo uma fonte de precarização/diferenciação das condições de trabalho, e a estratégia de otimização dos lucros mediante terceirização está fortemente baseada na precarização do trabalho.

A própria condição do trabalhador terceirizado é fator de enfraquecimento de sua posição do mundo do trabalho. Como aponta Maurício Godinho Delgado¹, abordando o tema “Terceirização e Atuação Sindical”:

“O caminho jurisprudencial de adequação jurídica da terceirização ao Direito do Trabalho tem de enfrentar, ainda, o problema da representação e atuação sindical dos obreiros terceirizados. Pouco foi pensado, e muito menos feito, a esse respeito no âmbito doutrinário e jurisprudencial do país. Contudo, a relevância do presente problema é tão ou mais significativa do que a característica aos dois anteriores [‘Terceirização e Não Discriminação Remuneratória - salário equitativo’ e ‘Terceirização e Responsabilidade Trabalhista’], já enfrentados com razoável consistência por parte da doutrina e jurisprudência pátrias. A terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados. A noção de ser coletivo obreiro, basilar ao Direito do Trabalho e a seu segmento juscoletivo, é inviável no contexto de pulverização de força de trabalho, provocada pelo processo terceirizante.

Contudo, as noções de ser coletivo, de sindicato, de atuação, ação e representação sindicais são ideias matrizes que dimanam da Constituição Democrática de 1988 (art. 89 e seguintes, CF/88), mesmo consideradas as antinomias existentes, nesta área, na Constituição.

Tais noções não estão sendo estendidas, isonomicamente, aos trabalhadores terceirizados, na mesma extensão que são asseguradas aos demais empregados brasileiros. A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente díspares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes,

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 13ª Ed, São Paulo; LTr, 2014, p. 497.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

unívocos. Entretanto, se o sindicato constitui-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços - os quais, por sua vez, têm natureza absolutamente desigual -, tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato.

Ora, com todas as críticas que tem recebido nesse campo, é inquestionável que a Constituição do Brasil assegura aos trabalhadores o direito de terem uma organização sindical representativa de categoria profissional, situada em certa base territorial, que não pode ser inferior à área de um Município (art. 8º, II, CF/88). Ora, quanto à existência de tal entidade sindical, a Constituição não tem sido respeitada, no país, relativamente aos trabalhadores terceirizados.

Somente pode ser organização sindical efetivamente representativa da categoria profissional do trabalhador terceirizado aquela entidade sindical que represente, também hegemonicamente, os trabalhadores da empresa tomadora de serviços do obreiro! Toda a formação profissional, seus interesses profissionais, materiais e culturais, toda a vinculação laborativa essencial do trabalhador terceirizado, tudo se encontra direcionado à empresa tomadora de serviços, e não à mera intermediária de mão de obra. A real categoria profissional desse obreiro é aquela em que ele efetivamente se integra em seu cotidiano de labor.”

Trata-se, assim, de relação de trabalho que, embora formalmente protegida, visto que o vínculo empregatício há de ser reconhecido em qualquer circunstância, tem como resultado a figura de um “trabalhador de segunda classe”, discriminado, sem identidade, tratado genericamente como “trabalhador terceirizado”, e não como parte da categoria profissional a que, efetivamente, pertence, e tratado como mero objeto, em afronta ao valor social do trabalho como fundamentos da República, contemplado no seu art. 1º, IV, da proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, XXXII), da valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica (art. 170, caput) e como base da ordem social (art. 193).

Ademais, a terceirização irrestrita **amplifica os riscos de burla à garantia constitucional da irredutibilidade de salários, e viola direta ou indiretamente diversas convenções internacionais das quais o Brasil é signatário**, como as



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Convenções 98 e 151 da OIT, que tratam da proteção contra atos antissindiciais e da sindicalização no serviço público. Com efeito, a contratação de empregados e servidores terceirizados **enfraquece os sindicatos**, rompendo o vínculo social básico, com impactos na capacidade de mobilização e na formação da consciência de classe.

Sob todos os aspectos, é reprovável a abordagem do tema promovida pela Lei nº 13.467, de 2017. Contudo, se for o caso de se manter esse tratamento, deve ser assegurado ao trabalhador terceirizado o mesmo direito conferido ao empregado da empresa contratante, mediante a garantia, se mais benéfica, da percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços ou da respectiva categoria profissional diferenciada ou profissão liberal, nos termos do § 3º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho, bem assim a expressa garantia de que a representação sindical dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços observará o disposto nos artigos 8º da Constituição Federal e 511 da CLT, garantindo-se os respectivos direitos de negociação coletiva e greve. Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se no art. 1º a seguinte alteração ao art. 620 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 620. As condições estabelecidas em convenção coletiva de trabalho, se mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo de trabalho.”

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao art. 620 da CLT pela “Reforma Trabalhista” prevê que as condições estabelecidas em acordo coletivo sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. Na forma vigente até então, isso só pode ocorrer se aquelas forem mais favoráveis do que essas.

Dessa simples descrição já se vislumbra a vulneração que poderá ocorrer em relação a conquistas coletivas, de toda a categoria, estabelecidas em convenção coletiva, sejam deixadas de lado em favor de “acordos” que somente regerão uma ou algumas empresas, possivelmente as que tenham maior poder econômico e que possam impor aos seus empregados essas concessões.

Trata-se de uma hipótese que não pode ser acatada, pois vulnera a força da negociação coletiva, e submete o trabalhador ao poder econômico, de forma irrecorrível.

Dessa forma, propomos o retorno à prevalência da convenção sobre os acordos, se mais favorável.

Sala da Comissão,



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

EMENDA ADITIVA

Inclua-se, no art. 1º, a seguinte alteração ao § 2º do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 58

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência 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, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.”

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao art. 58, § 2º da CLT pela Lei 13.467/2017 passou a prever que 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.

Foi suprimida, assim, a garantia de que se for local de difícil acesso, ou não sendo servido por transporte público, o empregador fornecer a condução, o tempo *in itinere* deve ser computado na jornada de trabalho.

Trata-se de modificação absurda, que mostra a intenção da Reforma Trabalhista de, apenas, reduzir direitos.

Se o empresário se instala em local de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, não pode exigir que as horas de deslocamento ao trabalho sejam desconsideradas e não remuneradas.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Nas grandes cidades, os trabalhadores já dedicam grande número de horas ao deslocamento ao trabalho. Trata-se de fenômeno mundial, mas, se é a empresa quem se situa fora do alcance do empregado, o ônus deve recair sobre o empregador, e não sobre o trabalhador.

Assim, se não houver transporte público, devendo o trabalhador submeter-se ao interesse exclusivo do empregador, por situar-se o local de trabalho em local de difícil acesso, mesmo que o empregador forneça o transporte (limitando o direito de ir e vir do trabalhador) esse tempo deve ser remunerado como hora de trabalho.

Sala da Comissão,

Senador PAULO PAIM
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se, no art. 1º, a seguinte alteração ao § 2º do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 8º

.....

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos previstos em Lei.”

JUSTIFICAÇÃO

O Direito do Trabalho, como norma de ordem pública e caráter irrenunciável, possui três fontes complementares: 1) a lei, em sentido amplo, que inclui a Constituição, as leis complementares, as leis ordinárias e os tratados internacionais subscritos pelo Brasil, como as convenções da OIT; 2) a sentença Normativa, que são as decisões em sede de Poder Normativo adotadas pelos Tribunais do Trabalho; e 3) a negociação coletiva.

A Sentença Normativa já teve sua força reduzida por força da Emenda Constitucional nº 45, que modificou o art. 114 da Constituição Federal para condicionar o dissídio de natureza econômica na Justiça do Trabalho ao “de comum acordo” entre a empresa ou a entidade patronal e o sindicato de trabalhadores. Isso, na prática, reduziu o poder da via judicial como fonte de direito para os trabalhadores.

A nova redação dada ao art. 8º da CLT pela Lei nº 13.467, de 2017, avançou ainda mais, ao impedir que a súmula ou outro enunciado de jurisprudência do TST possam restringir direitos legalmente previstos **ou criar obrigações não previstas em lei.**



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Embora seja lícito que os direitos assegurados sejam preservados, sob pena de ofensa ao art. 5º, XXXVI da Carta Magna, a nova redação limitou irremediavelmente o poder normativo da mais alta instância do Poder Judiciário em matéria trabalhista, num grave retrocesso histórico e que terá profundas repercussões na aplicação da Justiça trabalhista, **transformando** o que é **o mínimo** a ser preservado nessas decisões (as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente) **num máximo**, tornando nula a norma constitucional que lhe define a competência.

Necessário, assim, que se dê nova redação ao dispositivo, restabelecendo o poder normativo da Justiça do Trabalho em sua inteireza.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se ao § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º, a seguinte redação:

“Art. 457

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, e as diárias para viagem que não excedam de cinquenta por cento do salário percebido pelo empregado, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 457 da CLT, promovida pela Lei nº 13.467/2017, tem como propósito permitir a exclusão do salário de importâncias como diárias e abonos. A Medida Provisória suprimiu dessa exclusão os abonos. Contudo, não manteve a regra prevista na lei anteriormente em vigor, que determinava que sejam considerados como salário as diárias e ajudas de custo que excedam 50% do salário.

Ao excluir da remuneração as diárias acima de 50% e os prêmios pagos em dinheiro, sem qualquer limitação, a redação dada ao art. 457 abre enorme espaço para que seja reduzida a expressão monetária do salário, e, em decorrência, fraudada a própria arrecadação previdenciária, mediante o pagamento de “diárias” ou “prêmios” que nada mais são do que o próprio salário, e, com isso, produzindo redução no valor do benefício previdenciário, no valor do FGTS e nas próprias verbas rescisórias e demais direitos do trabalhador.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Trata-se de retrocesso inadmissível, que nada tem a ver com a necessidade de modernizar a legislação trabalhista, mas que busca apenas reduzir o custo da mão de obra e empobrecer o trabalhador.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CMMPV
(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se a seguinte redação do § 4º do art. 71 da CLT, na forma do art. 1º da MPV nº 808, de 2017:

“Art. 1º

“Art. 71.

.....

§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou a redação do § 4º do art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para determinar que 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.

Na nova sistemática indeniza-se apenas o resíduo sem considerar o dano causado ao trabalhador por ser submetido a intervalo irregular, o que é uma premiação à conduta irregular do trabalhador, razão pela qual deve ser restabelecida a redação anterior prevista para este dispositivo na CLT.

Ante o exposto, peço o apoio dos nobres pares para aprovação da presente emenda.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Acrescente-se à Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017, o seguinte inciso IV ao art. 3º e o seguinte art. 4º, renumerando-se os demais artigos:

“**Art. 3º**

.....

IV- o art. 394-A.

Art. 4º Fica restabelecida a Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016.”

JUSTIFICAÇÃO

A MPV nº 808, de 2017, pretende, de forma infeliz, introduzir mudanças nas normas que tratam do trabalho de gestantes em locais insalubres. Estamos caminhando para ter três ou quatro normas diferentes, em vigência, num mesmo ano, versando sobre um tema tão sensível para a humanidade como é a proteção à maternidade. É de se perguntar a quem interessam essas mudanças açodadas? Certamente àqueles que se alimentam do caos jurídico, que faturam na confusão e que vivem direta ou indiretamente do desrespeito aos direitos.

O atual art. 394-A deve ser suprimido pois, em nossa visão, representa um retrocesso visível ao que foi estabelecido pela Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016, com a qual foi introduzida uma regra simples e objetiva: “*A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre*”. Essa é de todas a norma a mais apropriada, tendo sido aprovada após um longo debate e uma regular tramitação.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Considerando esta emenda de suma importância, solicitamos o seu acolhimento pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador PAULO PAIM



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Insira-se, no art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017, onde couber, a seguinte modificação do *caput* do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, suprimindo-se, do art. 1º da Medida Provisória, a nova redação dada ao art. 452-A e a inclusão dos arts. 452-B a 452-H, e se inclua no art. 3º da Medida Provisória, o seguinte inciso III, renumerando-se o inciso III para inciso IV:

“Art. 1º.....

.....

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

.....”(NR)

.....

“Art. 3º.....

.....

III – o § 3º do art. 443; e

.....

JUSTIFICAÇÃO

O contrato de trabalho intermitente é um dos maiores desastres da malsinada “reforma trabalhista”. Sua iniquidade, sua impropriedade e sua



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

impraticabilidade são tão evidentes que o próprio Governo houve por necessário modificá-lo significativamente, antes mesmo, na prática, de sua entrada em vigor.

Propomos, em vez disso, suprimi-lo completa e absolutamente.

Para tanto propomos emenda que contempla, nos termos do art. 230, inciso III, do Regimento Interno do Senado Federal, as modificações correlatas de todos os artigos necessários para expungir o contrato de trabalho intermitente, tanto da Medida Provisória nº 808, de 2017, quanto da própria CLT.

Essa medida será mais adequada para a proteção do trabalho e do trabalhador, muito melhor, entendemos que as pífias tentativas de corrigi-lo e, mesmo, introduzir emendas piores que o soneto, tal como foi feito.

Sala da Comissão,

Senador PAULO PAIM



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se ao inciso III do art.3º da Medida Provisória 808, de 2017, a seguinte redação:

“III – o art. 611-A”.

JUSTIFICAÇÃO

Entre os mais graves danos introduzidos pela “reforma trabalhista” está a possibilidade de que ocorra a redução de direitos sociais por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Essa possibilidade contraria diretamente a intenção do povo brasileiro, que se consubstanciou na redação do *caput* do art. 7º da Constituição, no sentido de que somente se admite a introdução de novos direitos que visem a **melhoria** de suas condições sociais. Como, no caso, o que se pretende introduzir é a possibilidade de piora dessas condições – ainda que sob o pretexto de se estar expandindo o direito de negociação coletiva – temos que o art. 611-A é inconstitucional em sua integralidade, pelo que deve ser revogado.

Sala da Comissão,

Senador PAULO PAIM



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Insira-se, no art. 3º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017,
o seguinte inciso IV:

“Art. 3º.....

IV – o art. 448-A”.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 448-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, é mais um dos dispositivos da chamada “reforma trabalhista” que tem por objetivo restringir o acesso do trabalhador aos seus direitos. Ao determinar que a responsabilidade do sucedido pelas obrigações trabalhistas somente pode prevalecer em caso de fraude comprovada, introduz elemento indesejável na caracterização da sua responsabilidade. Com efeito, a fraude na sucessão nem sempre é facilmente comprovável, o que dá grande incentivo aos fraudadores para postergar ou mesmo



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

inviabilizar que o trabalhador consiga executá-los. Sugere-se, assim a revogação desse dispositivo e o conseqüente retorno à disciplina anterior da matéria.

Sala da Comissão,

Senador PAULO PAIM



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Suprimam-se os §§ 2º e 3º do art. 911-A, e dê-se ao inciso II do art. 452-A e ao *caput* do art. 911-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma que dispõe o art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, a seguinte redação:

“Art. 452-A.

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, garantia de salário mensal nunca inferior ao mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e

.....”

“Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal, que não poderá ser inferior ao salário mínimo, e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017, quando trata do salário do empregado sujeito ao contrato de trabalho intermitente, estabelece que serão remuneradas apenas as horas em que o trabalhador efetivamente tenha trabalhado ou esteve à disposição do empregador. Assim, haverá meses em que poderá receber salário menor que o mínimo, ou até mesmo nenhuma remuneração, o que representa um retrocesso sem igual em nosso direito laboral.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

A permanecer essa regra, nos meses em que sua remuneração não atingir um salário mínimo, será obrigado complementar sua parte referente à contribuição ao regime geral da previdência social.

Por isso, estamos propondo que a remuneração mensal desse empregado não poderá ser inferior ao salário mínimo, previsto no art. 7º, VII:

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

.....

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

.....

Esperamos contar com o apoio de nossos Pares no acolhimento desta emenda que ajusta dispositivos da MPV nº 808, de 2017, ao texto constitucional.

Sala da Comissão,

Senador PAULO PAIM



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Acrescente-se ao art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, os seguintes §§ 16 e 17:

“Art. 1º.....

.....
“Art. 452-A.....

.....
§16. Somente poderá celebrar contrato de trabalho intermitente o empregador cujas atividades se caracterizem comprovadamente pela descontinuidade de sua operação ou pela intensidade variável da utilização de mão de obra, a justificar a necessidade de contratação de trabalhadores nessa modalidade de contratação;

§ 17. O contrato de trabalho intermitente deve ser firmado por prazo indeterminado, sendo vedada sua celebração por prazo determinado ou em regime de trabalho temporário. (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

Ainda que entendamos que o contrato de trabalho intermitente seja prejudicial, de maneira geral, ao trabalhador, podemos aceitar que pode vir a ter alguma aplicabilidade, ainda que restrita.

É o caso de empresas cuja atividade possua natureza intrinsecamente descontínua ou que apresente forte variabilidade da demanda de mão de obra, que tornem útil a contratação de mão de obra nessa modalidade.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

O aodamento com que foi aprovada a sua regulamentação, contudo, não permitiu que se fizessem as devidas correções em seu marco normativo, de maneira a tornar claras as hipóteses de sua aplicação.

Isso foi reconhecido, inclusive, pelo próprio Poder Executivo, que promove, por meio da Medida Provisória nº 808, de 2017, grandes modificações no que foi aprovado na Lei nº 13.647, de 13 de julho de 2017.

Destarte, oferecemos a seguinte emenda para definir que apenas as empresas que possuam interesse absolutamente real para contratação em regime de trabalho intermitente poderão fazê-lo, e unicamente por prazo indeterminado, afastando a possibilidade – deletéria para o trabalhador – de contratação por prazo determinado ou em regime de trabalho temporário.

Sala da Comissão,

Senador PAULO PAIM



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se, no art. 1º, a seguinte alteração ao art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

Embora a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que criou o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e alterou a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, tenha possibilitado que as empresas que aderissem a esse Programa ampliasse a licença maternidade de suas empregadas para 180 dias, tal direito não foi adotado de forma universal.

Não obstante, com base em autorização na mesma Lei, servidores públicos civis e militares, independentemente de qualquer requisito, foram contemplados, por atos administrativos e regulamentos, com o direito a licença maternidade de 180 dias, resultando no paradoxo de que as trabalhadoras mais necessitadas não têm esse direito, enquanto outras, de empresas que aderiram ao Programa, ou servidoras públicas, o têm.

O que deveria ser um direito de todas as trabalhadoras, assim, acaba soando como privilégio. A proteção à maternidade é dever do Estado, e como tal a Carta



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Magna trata desse direito no art. 226, assegurando a proteção a todos os membros da família.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Insira-se o seguinte inciso IV no art. 3º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 2017:

“Art. 3º.

.....
IV – o § 3º do art. 614.”

JUSTIFICAÇÃO

O § 3º do art. 614 inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, veda a ultratividade dos acordos e convenções coletivas de trabalho, o que se afigura extremamente nocivo aos trabalhadores brasileiros, que, em caso de falha da negociação ou recusa do empregador em buscar um entendimento com o sindicato da categoria profissional, ficam sem os direitos previstos nas referidas normas coletivas.

Necessário, assim, revogar-se o citado parágrafo, a fim de garantir que, enquanto não for concluído novo instrumento de autocomposição dos interesses das categorias econômicas e profissionais, continuem vigentes os termos da norma coletiva que se busca alterar.

Convicto da importância desta emenda, solicitamos o acolhimento pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Suprima-se o §7º do artigo 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma que dispõe o art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A característica mais marcante do trabalhador autônomo é a ausência de subordinação entre ele e o tomador dos serviços. Essa circunstância somente pode ser verificada na prática, ou seja, no cotidiano da relação laboral. Por isso, as alterações realizadas pela MPV nº 808, de 2017, não sanam o problema constatado na Lei nº 13.467, de 2017, qual seja, estabelecer uma presunção de veracidade ao contrato de trabalho autônomo firmado entre trabalhador e tomador dos serviços, inibindo, com isso, o reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes.

Sala da Comissão,

Senador PAULO PAIM



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

O art. 911-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 911-A.....

§ 1º Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, terão recolhidas pelo empregador a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.

§ 2º No caso do segurado empregado possuir no período de um mês dois ou mais empregadores, e ainda assim receber soma de remunerações inferior ao salário mínimo mensal, a contribuição prevista no § 1º deste artigo será dividida proporcionalmente entre os empregadores.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória nº 808, de 2017, regulamentou os direitos e deveres dos trabalhadores em contrato intermitente perante à Previdência e à Seguridade Social. Entretanto, identificamos grave risco ao trabalhador mais pobre que pode ou ter que arcar de maneira desproporcional com sua contribuição previdenciária, ou ser excluído da cobertura da Previdência e não contar tempo para a aposentadoria.

Por isso, é primordial alterar o art. 911-A da CLT, como redigido pela MP, para retirar a previsão de que trabalhadores que ganham menos que o salário mínimo (por estarem empregados em jornadas parciais ou intermitentes)



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

tenham que pagar contribuição previdenciária sobre a diferença entre sua remuneração e o salário mínimo. É demasiado dura a exclusão da proteção previdenciária para quem não cumprir esta exigência, especialmente porque estamos de falando de trabalhadores pobres.

Nunca é demais lembrar que há uma tendência de elevação do tempo mínimo de contribuição para aposentadoria nos próximos anos. Este requisito é especialmente difícil de alcançar para trabalhadores que oscilam entre o desemprego, a informalidade e a carteira assinada – exatamente aqueles que tendem a ser empregados por contratos intermitentes e jornadas parciais.

Ora, há contradição insanável na MP e na reforma trabalhista: se o trabalho intermitente, como alegam seus defensores, foi criado para formalizar e dar direito a trabalhadores informais e desempregados, que sentido faz excluí-los da aposentadoria, do auxílio-doença, da pensão por morte?

Também cabe observar que o contrato intermitente não será apenas a ponte entre desempregados e informais e o emprego formal, como também pode ser uma ponte no sentido inverso: empregados em contratos indeterminados com jornada cheia, que são atualmente segurados da Previdência, que ficarão excluídos com a previsão do art. 911-A.

Por isso, propomos que a diferença entre o salário mínimo e a remuneração do empregado seja coberta pelo empregador, e não pelo empregado. Para evitar que esta previsão onere demais as empresas e induza à informalidade, mantemos uma alíquota favorecida: incidirá a alíquota que incide sobre o empregado, em vez da alíquota de 20% que o empregador paga – da mesma forma que a MP colocou inicialmente.

Ademais, propomos que, quando o empregado possuir mais de um empregador, a contribuição será dividida entre eles, caso o salário mínimo ainda não tenha sido alcançado.

Ciente da importância social da emenda, peço o apoio dos nobres pares para aprová-la.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA N.º

(Dep. Antonio Carlos Mendes Thame)

Altera-se o Art. 1º da Medida Provisória n.º 808, de 14 de novembro de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para que o Art. 394-A, da Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passe a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º

Art. 394-A.....

.....

§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em **grau mínimo**, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades, **sempre respeitando os limites e o tempo de descanso.** (NR)

§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em **grau mínimo** quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação. (NR)

§ 4º A empregada lactante será automaticamente afastada de atividades e operações consideradas insalubres em **grau máximo e médio, durante o período legal da lactação.**”

JUSTIFICATIVA

A presente emenda visa aprimorar o texto encaminhado pelo Governo Federal, no que tange a flexibilização da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, especificamente sobre trabalho insalubre, que é exercido por trabalhadoras durante todo o período gestacional; sobre o computo das horas trabalhadas em conjunto com o traslado do trabalhador intermitente; o aumento do percentual de saque do FGTS por parte trabalhador intermitente; a ampliação do período de quarentena para que o trabalhador demitido possa prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente; e, a reincidência do empregador em caso de descumprimento de cláusulas trabalhistas.

Destaco que ruídos excessivos em ambientes insalubres tem atingido pelo menos 10% da população mundial com deficiência auditiva em algum grau e esse número tende a crescer, à medida que aumenta a poluição sonora nos grandes centros urbanos e locais de trabalho. “O ouvido humano não foi feito para suportar os ruídos criados pela civilização. Além de problemas auditivos, a exposição diária a ruídos pode contribuir para acidentes de trabalho, desatenção, baixa produtividade e até mesmo agressividade. De acordo com *O Estado de S. Paulo*, um ambiente barulhento também pode causar “complicações cardíacas, circulatórias e do aparelho digestivo, distúrbios menstruais e da **gestação**, impotência sexual, *stress*, insônia, angústia e neurastenia”.

Por isso, expor a gestante e a criança em formação no útero, por menor que seja a escala de insalubridade no local de trabalho, acabará acarretando algum tipo do problema na saúde dos envolvidos. Por esse motivo, limitar ao máximo essa exposição é na verdade um bem que a sociedade fará em favor da gestante e do seu futuro bebê.

Sala das Comissões, em novembro de 2017.

Deputado Antonio Carlos Mendes Thame
PV/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA N.º

(Dep. Antonio Carlos Mendes Thame)

Altera-se o Art. 1º da Medida Provisória n.º 808, de 14 de novembro de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para que o Arts. 452-G e 457, da Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passem a vigorar com as seguintes redações:

“Art. 1º.....

Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de **vinte e quatro** meses, contado da data da demissão do empregado. (NR)

Parágrafo único. O descumprimento do disposto no **caput** submeterá o empregador ao pagamento de multa prevista no art. 47-A.”

“Art. 457.....

.....

§ 21. Considera-se reincidente o empregador que, durante o período de **vinte e quatro** meses, descumprir o disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17 por período superior a **trinta** dias.”

JUSTIFICATIVA

Ampliar o período de quarentena para que um trabalhador registrado por meio de contrato de trabalho venha ser demitido e logo em seguida possa exercer atividade correlata como trabalhador intermitente, seja incisivamente desencorajado e ampliado

as limitações, restrições e multas aplicadas em desfavor dos empregadores que abusam e desrespeitam as leis trabalhistas.

Sala das Comissões, em novembro de 2017.

Deputado Antonio Carlos Mendes Thame
PV/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA N.º

(Dep. Antonio Carlos Mendes Thame)

Altera-se o Art. 1º da Medida Provisória n.º 808, de 14 de novembro de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para que o Art. 452-C, da Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passe a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º.....

Art. 452-C.

.....

§ 3º. O início da contagem do tempo trabalhado pelo empregado intermitente começará uma hora antes da programação do empregador, conforme contrato estabelecido no Art. 452-A, e o encerramento ocorrerá uma hora depois do término das atividades, que serão somadas e computadas às horas trabalhadas, e que se destinam especificamente como tempo de deslocamento remunerado.”

JUSTIFICATIVA

Precisamos também atentar para o seguinte aspecto: após a flexibilização das leis trabalhistas, alguns direitos se tornaram ainda menores. Em relação ao deslocamento do trabalhador para exercer atividade intermitente, a presente legislação não vislumbra o período de deslocamento até o local em que empregado exercerá a sua atividade contratual. E, como o trabalhador intermitente precisará se deslocar muito mais vezes e para diversos destinos diferentes, nada mais justo do que estabelecer este período de deslocamento renumerado. Achamos por bem inserir nova disposição que abarque esse direito e garantia para o trabalhador, para que os deslocamentos sejam computados como hora trabalhadas.

Sala das Comissões, em novembro de 2017.

Deputado Antonio Carlos Mendes Thame
PV/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA N.º

(Dep. Antonio Carlos Mendes Thame)

Altera-se o Art. 1º da Medida Provisória n.º 808, de 14 de novembro de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para que o Art. 452-E, da Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passe a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º.....

Art. 452-E.....

.....

§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, limitada a até **noventa e cinco por cento** do valor dos depósitos.”

JUSTIFICATIVA

Aumentar de oitenta para noventa e cinco por cento sobre a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS, quando da extinção de contrato de trabalho intermitente, vislumbramos como uma ampliação dum direito trabalhista garantido.

Sala das Comissões, em novembro de 2017.

Deputado Antonio Carlos Mendes Thame
PV/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o § 2º do artigo 59-A da Medida Provisória nº 808, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

De acordo com o texto do § 2º do artigo 59-A, é facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Entretanto, a sugestão de supressão deste dispositivo se fundamenta na necessidade de avaliação da entidade de representação dos trabalhadores da saúde nos estabelecimentos: privados, públicos e sem fins lucrativos, com objetivo de verificar as condições físicas, de pessoal e material para a aplicação da jornada trabalho, no modelo: 12x36.

Salientamos que a presente sugestão procura proporcionar ao usuário dos serviços de saúde em redes públicas, privadas e sem fins lucrativos o usufruto de um melhor atendimento. Seja no que se refere à: espaço adequado para descanso e realização das refeições; fornecimento de alimentação; garantia do intervalo mínimo intrajornada; assim como, a previsão de folgas compensatórias.

Entendemos que neste contexto, a negociação coletiva estendida à todas as profissões que compõe a área de saúde, constitui o melhor caminho para a prevenção e solução de conflitos trabalhistas, individuais e coletivos, para fins de supressão de deficiências do contrato individual de labor, fixação de condições específicas e regulamento das relações entre empregados e empregadores, permitindo atender às peculiaridades de cada setor econômico e profissional. Sendo que, os instrumentos de negociação coletiva já em vigor não inviabilizam o atendimento, apenas aprimoram as

condições de trabalho e por consequência, os serviços prestados pelos trabalhadores, profissionais ou servidores.

Diante de tal exposição, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda e retirada da possibilidade de que as entidades atuantes no setor de saúde possam estabelecer, por meio de acordo individual escrito, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

Sala da Comissão, _____ de _____ de _____

ASSIS MELO

Deputado PCdoB/RS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Inclua-se §16 no inciso II do artigo 452-A, da Medida Provisória nº 808, de 2017:

"Art. 452-A.O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:

.....

III-

.....

§16. Para as entidades atuantes no setor de saúde estabelece que o contrato de trabalho intermitente deverá ser previsto por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 452-A dispõe sobre o contrato de trabalho intermitente. Este novo modelo de contrato de trabalho, até então inexistente, passou a valer no último dia 11 de novembro, quando entrou em vigor a Lei 13.467, de 2017. Esse novo tipo de contrato tem como característica principal a não continuidade dos trabalhos, 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. A convocação para o trabalho deve ser feita com até três dias de antecedência; e deve ser aplicado nos casos em que o empregador tem necessidade de

ter um banco de trabalhadores para convocar para demandas que não sabe quando e se vão surgir. Ao ser desligado, profissional teria direito ao seguro-desemprego.

O trabalhador receberá o chamado salário-hora, que não poderá ser inferior ao salário mínimo ou ao dos profissionais que exerçam a mesma função na empresa, assegurado o pagamento do trabalho noturno superior à do diurno. Mas o pagamento será proporcional às horas trabalhadas. Se em um determinado mês ele não for convocado, não receberá salário nesse período.

A MP estabelece que são necessários 18 meses para a migração de um contrato tradicional para um de caráter intermitente; sendo assim, a partir de 2020 será possível demitir e imediatamente recontratar.

Entretanto, se tratando do setor da saúde percebemos a dificuldade de implementação deste modelo de contrato. Haja vista, que a atuação dos profissionais desta área requer uma atenção permanente no ambiente de trabalho; com aqueles que necessitam de cuidados especiais constantes; entre outras rotinas que impactam no bom desempenho dessa atividade.

Os serviços em saúde são realizados por equipes multiprofissionais, como enfermeiros, técnicos, auxiliares, pessoal de higienização e alimentação, dentre outros, que para um bom desempenho e resolutividade de seus afazeres, precisam, necessariamente estarem em plena sintonia, sendo aconselhável que todos seus integrantes estejam plenamente integrados e conhecedores das rotinas diárias do trabalho, do contrário os próprios usuários do sistema único de saúde podem estar submetidos a riscos indesejáveis.

Diante de tal exposição, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda e inclusão deste parágrafo, a fim de garantir segurança aos trabalhadores nesta área e a excelente qualidade dos serviços prestados no que se refere à área da saúde.

Sala da Comissão, _____ de _____ de _____

ASSIS MELO

Deputado PCdoB/RS

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Acrescentem-se ao art. 3º da MP os seguintes inciso IV e V: .

Art. 3º.....

.....
IV- **O art. 611-A** do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

V- **O art. 611-B** do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A MP em tela objetiva regulamentar e alterar artigos da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) inseridos na CLT. Um desses artigos a ser alterado é o art. 611-A, que trata da prevalência do negociado sobre o legislado.

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

“XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”

Com isso, a Carta Política já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei. Todavia, a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que, em sistemas jurídicos fundados em valores morais ou éticos, a autonomia privada não é absoluta. Logo, é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho prever condições mais benéficas aos empregados do que o disposto na legislação, conforme ser verifica na jurisprudência abaixo:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 11.496/2007. HORAS IN ITINERE. ACORDO COLETIVO. EXCLUSÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. O debate se trava acerca da validade de cláusula de norma coletiva que atribuiu à remuneração do tempo in itinere a característica de ser parcela indenizatória, devida sem o adicional de horas extras e sem reflexo no cálculo de outras verbas. Em rigor, discute-se sobre tal cláusula revestir-se de eficácia que derivaria da autonomia privada coletiva ou, por outra, se teria tal preceito excedido o limite de disponibilidade reservado à autodeterminação dos atores sociais. Ao considerar, tendo em perspectiva o caso dos autos, que a remuneração do tempo de trabalho ou do tempo à disposição do empregador, nos limites da lei, não poderia ter sofrido redução ou desvirtuamento, o Tribunal Superior do Trabalho remete às seguintes razões de decidir: 1. Em sistemas jurídicos fundados em valores morais ou éticos, a autonomia privada não é absoluta; 2. Os precedentes do STF, como os precedentes em geral, não comportam leitura e classificação puramente esquemáticas, como se em seus escaninhos se acomodassem, vistos ou não, todos os fragmentos da realidade factual ou jurídica. Para além das razões de decidir, acima enumeradas, cabe registrar que os precedentes do STF (RE 590.415/SC e RE 895759/PE) que enlevam a autodeterminação coletiva cuidam de situações concretas nas quais a Excelsa Corte enfatizou a paridade de forças que resultaria da participação de sindicato da categoria profissional, não se correlacionando com caso, como o dos autos, em que o Tribunal Regional do Trabalho constata não ter havido qualquer contrapartida, sob as vestes da negociação coletiva, para compensar a renúncia de direito pelos trabalhadores. Embargos conhecidos e não providos. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Embargos de Declaração em Recurso de Revista.(E-RR-205900-57.2007.5.09.0325) EM 27 DE JUNHO DE 2017.

Logo, vê-se que a autonomia negocial coletiva não é absoluta. Tal decisão fora proferida em 2016 para afastar um acordo coletivo que, conforme o tribunal, reduzia os direitos dos trabalhadores de uma usina de açúcar. O

recurso analisado discutia uma proposta de acordo que dava às horas de deslocamento (*in itinere*) natureza indenizatória, e não remuneratória. Com isso, a empresa deixa de recolher contribuição previdenciária sobre a verba e o trabalhador deixa de recolher Imposto de Renda. Ao final, prevaleceu a jurisprudência do TST no sentido de que a natureza salarial das chamadas horas *in itinere*, ou de deslocamento, não pode ser afastada por meio de acordo coletivo.

Todavia, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, incluiu na CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) o art. 611-A com um sentido que relativiza os princípios da igualdade e da proteção ao empregado. Ao viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação às situações presentes nos incisos do artigo 611-A da CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) sem qualquer contrapartida que beneficie mais o empregado que a legislação, a Lei vai de encontro ao princípio da norma mais favorável e, por conseguinte, mitiga o princípio da proteção ao empregado.

Assim, quaisquer outras cláusulas que eventualmente tragam condições mais prejudiciais aos trabalhadores estão eivadas de patente inconstitucionalidade, razão pela qual o caput do art. 611-A deste projeto de lei deve ser adequado aos ditames constitucionais, garantindo, assim, o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho.

Por essa razão, pedimos apoio dos nobres pares para a aprovação da emenda.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

ASSIS MELO

Deputado Federal-PCdoB/RS

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprimam-se os §§ 2º e 3º da redação dada ao art. 442-B do do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), constantes do art. 1º da Medida Provisória, renumerando-se os demais. .

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta emenda é evitar a flexibilização dos direitos trabalhistas de diversas categorias, a fim de não serem considerados simplesmente autônomos. Da forma como está, as categorias enumerados no § 5º (que ora solicito a exclusão), poderiam ter sua relação de emprego precarizada, assumindo os riscos do negócio jurídico, o que deveria caber à empresa apenas.

A exclusão do § 2º tem como propósito evitar a confusão jurídica com o art. 3º da CLT, visto que a exclusividade também é uma característica do vínculo empregatício, tanto é que a MP retira essa característica de outros dispositivos da CLT, como é o caso do trabalho intermitente.

Ressalte-se que o empregador é aquele que assume o risco da atividade econômica, cumprindo ao empregado apenas prestar os serviços, sem assumir qualquer risco decorrente do negócio, enquanto o trabalhador autônomo assume apenas o risco do serviço contratado, cumprindo-lhe entregá-lo feito ao tomador. Parte das categorias elencadas no § 5º não carregam esta característica.

Ainda em relação aos motoristas, convém destacar que um tribunal trabalhista na Inglaterra decidiu que os motoristas de um aplicativo de carona não são autônomos, mas funcionários do aplicativo. Por isso, devem receber salário mínimo, aposentadoria e férias remuneradas.

Nesse sentido, solicitamos o apoio dos nobres pares para a aprovação da emenda.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

ASSIS MELO

Deputado Federal-PCdoB/RS

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração § 2º do Art. 4º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

Art. 1º

.....
“Art. 4º.....
.....

§ 2º Será considerado tempo a disposição do empregador a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (NR).”

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista, aprovada em julho de 2017 pelo Congresso Nacional, transformou-se na Lei n. 13.467/2017, a qual alterou profundamente o marco regulatório das relações de trabalho, CLT, tanto no aspecto do direito material quanto do direito processual.

Ao todo foram alterados 96 dispositivos da CLT e, o que restringiu garantias processuais e flexibilizou direito fundamental dos trabalhadores. Um desses dispositivos foi o § 2º do art. 4º da CLT, que trata do tempo a disposição do trabalhador e das horas in itinere. Esse termo jurídico em Latim literalmente pode ser traduzido como o tempo gasto no trajeto ao trabalho. A Súmula 366 do TST considera que o tempo que o empregado gasta para realizar o percurso para ir e voltar do serviço, quando o local de trabalho for de difícil acesso e não servido por transporte e a condução for fornecida pelo empregador, deverá ser remunerado como horas de efetivo trabalho e somado à jornada de trabalho.

Além disso, o tempo que o empregado permanecer nas dependências da empresa além da jornada de trabalho pressupõe que está sob o comando do empregador, razão pela qual também deve ser considerado tempo a disposição deste e, por conseguinte, passível de remuneração extra. Esse entendimento se faz necessário para evitar as fraudes que são feitas por muitos empregadores para o não pagamento de horas-extras.

Por isso, a presente emenda objetiva não só recuperar o texto anterior da CLT antes da reforma trabalhista, mas também evitar que os direitos dos trabalhadores fiquem à disposição do empregador por mais tempo sem que recebam a remuneração necessária para tanto.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

ASSIS MELO

Deputado Federal-PCdoB/RS

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração no Art. 59-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de 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 e . **assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados** (NR).”

JUSTIFICAÇÃO

Recentemente, circulou nas redes sociais um cartaz afixado em um Hospital de São Paulo que estabelecia o novo regime de compensação de horas trabalhadas nas suas dependências a partir da entrada em vigor da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). O que espantou aos funcionários, foi a informação de que as horas extras nos feriados não seriam pagas em dobro como mandava a CLT anteriormente.

Apesar de os discursos dos parlamentares da base aliada que aprovaram a reforma trabalhista dizerem que não haveria supressão de direitos, o caso da inclusão das 12 hx 36h na reforma tinha como único objetivo excluir o pagamento das horas extras no feriado, até mesmo porque esse tipo de jornada de trabalho já tinha sido regulamentado pelo TST.

Assim, a chamada jornada 12x36 horas – em que o empregado trabalha 12 horas e descansa 36 horas, que é muito comum em empresas de vigilância e em hospitais, é um tema recorrente na Justiça do Trabalho. Com vistas a orientar o tema e uniformizar a jurisprudência, o TST editou a Súmula 444 em 2012, dizendo que é válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente

mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.

Com o propósito de recuperar o sentido dessa decisão é que propomos a alteração do dispositivo na MP 808.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

ASSIS MELO

Deputado Federal-PCdoB/RS

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte redação a ser dada ao art. 8º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

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

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, **naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.” (NR)**

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da presente emenda é recuperar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho, que garantia a observância dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, e principalmente à proteção da parte hipossuficiente das relações de trabalho.

O Direito do Trabalho é definido como conjunto de normas e princípios que regula as relações de emprego com vistas à melhoria da condição social e econômica do empregado. Nesse sentido, o direito laboral possui uma característica diferenciada em relação ao Direito Civil, já que sua função é normatizar as relações jurídicas específicas entre empregador e empregado,

ao passo que o Direito Civil, por sua vez, regulamenta relações jurídicas do cidadão em geral, independentemente da manutenção de um lastro obrigacional específico.

Assim, os operadores do direito trabalhista devem decidir, primeiramente, com base nas fontes do próprio direito trabalhista para depois, subsidiariamente, partir para o uso da legislação comum.. É indispensável que, na aplicação subsidiária do Direito Comum, exista compatibilidade de suas normas com as características do Direito do Trabalho. Tal subsidiariedade tem, como pressuposto necessário, a compatibilidade de suas normas com as características do direito do trabalho.

Nesse sentido, pedimos apoio dos nobres pares para aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

ASSIS MELO

Deputado Federal-PCdoB/RS

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA Nº

Acrescente-se o inciso IV-se ao art. 3º da Medida Provisória nº 808/2017:

“Art. 3º

.....

IV- art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”(NR).

JUSTIFICAÇÃO

Nos últimos meses, um anúncio de vagas da empresa Sá Cavalcante, que opera franquias das redes Bob's, Spoletto e Choe's Oriental Gourmet, chamou a atenção nas redes sociais nos últimos dias. Isso porque a oferta de emprego destaca um salário de R\$ 4,45 por hora trabalhada, em uma jornada de cinco horas nos finais de semana.

Trata-se do chamado trabalho intermitente, possível no país com a aprovação da Reforma Trabalhista, que entrou em vigor no dia 11 de novembro. Essa modalidade de trabalho se tornou possível com a inclusão art. 452-A foi incluído na CLT para dispor sobre o trabalho intermitente, a chamada proposta “McDonalds”, que se caracteriza uma forma de precarização das relações de trabalho que foram criadas pela Reforma Trabalhista.

As alterações propostas pela MP 808/2017 infelizmente não são suficientes para retirar a lesividade que este dispositivo causa ao trabalhador, retirando-lhe diversos direitos e reduzindo-lhe o salário de forma explícita.

Nesse sentido, estamos revogando do texto da CLT o art. 452-A, que trata do trabalho intermitente.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017

ASSIS MELO

Deputado Federal-PCdoB/RS

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se o seguinte inciso IV à redação art. 3º da MP:

“Art. 3º.....

.....

IV- o art. 484-A;

JUSTIFICAÇÃO

A intenção da presente emenda é recuperar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho no sentido de preservar os direitos dos trabalhadores no caso de rescisão contratual.

O Congresso Nacional, ao aprovar a reforma trabalhista retirou diversos direitos dos trabalhadores. O art. 484-A é um desses dispositivos que retira tais direitos na hora da rescisão contratual.

O Art. 484-A prevê a demissão "de comum acordo" entre trabalhador e empresa. Pela proposta, havendo consenso, o contrato de trabalho poderá ser extinto, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS.

A medida prevê também que o trabalhador poderá ter acesso a 80% do valor depositado pela empresa em sua conta do FGTS. Por outro lado, o empregado não terá direito ao seguro-desemprego.

Por isso, não há que se falar em corrigir as distorções e os estragos da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) sem falar na supressão deste malfadado artigo.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

ASSIS MELO

Deputado Federal-PCdoB/RS

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Art. 1º Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte redação aos arts. 790 e 790-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art.790.....

.....

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

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, **salvo se beneficiária de justiça gratuita.” (NR).**

791-B.....

.....

§ 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.” (NR).

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 impôs restrições à proteção garantia de gratuidade judiciária aos que comprovem insuficiência de recursos. Tais restrições são inconstitucionais, pois criam dificuldades para o acesso à Justiça por parte dos menos favorecidos.

Pelo teor dos dispositivos novos, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 alterou o princípio da proteção ao hipossuficiente ao determinar que a parte reclamante, **ainda que beneficiária da justiça gratuita:**

- a) Pague honorários de peritos se sucumbente;
- b) Pague honorários advocatícios de 5% a 15% sobre o valor da liquidação de sentença;
- c) Pague as custas processuais se ausente na audiência de conciliação.

O novel artigo 790-B atribui a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais e da sucumbência aos sucumbentes da relação processual, **ainda que beneficiários da justiça gratuita**. Essa restrição retira a tradicional tutela protetória do reclamante nas ações trabalhistas, com o objetivo explícito de restringir a proteção social ao empregado hipossuficiente e, por conseguinte, relativizar o princípio da igualdade e isonomia das partes.

Na Justiça Trabalhista, a gratuidade de justiça cumpre uma importante finalidade social no sentido de trazer igualdade jurídica ao processo trabalhista, permitindo que a parte hipossuficiente possa procurar a justiça sem se preocupar com seus custos, o que lhe garante o pleno exercício do direito. Por isso, é corolário do princípio da proteção, que aproveita exclusivamente os trabalhadores.

Em razão disso, o Ministério Público do Trabalho ingressou com a ADIN 5766 no STF questionando exatamente a constitucionalidade dos dispositivos que ora proponho a alteração.

Portanto, a gratuidade de justiça para os atos processuais é um mecanismo de compensação de forças entre as partes litigantes no processo trabalhista e de promoção da igualdade jurídica, já que a desigualdade econômica, via de regra, existente entre empregado e empregador, traz diferentes condições para a produção de provas, principalmente a pericial. Fatores como a subordinação jurídica do empregado ante o empregador durante o contrato de trabalho pode ser um inibidor dessa produção da prova.

Por essa razão, solicitamos o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

ASSIS MELO

Deputado Federal-PCdoB/RS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o § 2º do inciso II do artigo 452-E, da Medida Provisória nº 808, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

De acordo com o texto do § 2º do inciso II do artigo 452-E a extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

O trabalho intermitente, novo de modelo de contrato de trabalho, até então inexistente, passou a valer no último dia 11 de novembro, quando entrou em vigor a Lei 13.467, de 2017. Esse novo tipo de contrato tem como característica principal a não continuidade dos trabalhos, 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. A convocação para o trabalho deve ser feita com até três dias de antecedência; e deve ser aplicado nos casos em que o empregador tem necessidade de ter um banco de trabalhadores para convocar para demandas que não sabe quando e se vão surgir. Ao ser desligado, profissional teria direito ao seguro-desemprego.

A MP estabelece que são necessários 18 meses para a migração de um contrato tradicional para um de caráter intermitente; sendo assim, a partir de 2020 será possível demitir e imediatamente recontratar.

Entretanto, com o texto da Medida Provisória nº 808, de 2017, enviado pelo Poder Executivo, a extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autorizará o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego, além de mudar a concessão de benefícios, como o pagamento do salário-maternidade ser feito pelo Estado e não pelo empregador, e o auxílio-doença ser pago pela Previdência.

O trabalhador receberá o chamado salário-hora, que não poderá ser inferior ao salário mínimo ou ao dos profissionais que exerçam a mesma função na empresa,

assegurado o pagamento do trabalho noturno superior à do diurno. Mas o pagamento será proporcional às horas trabalhadas. Se em um determinado mês ele não for convocado, não receberá salário nesse período.

Além disso, este tipo de contrato dificulta a concessão dos benefícios na forma como ocorre aos demais empregados; visto que o funcionário troca de emprego com muita facilidade e pode ficar muito tempo sem estar ativo na profissão. Assim, ainda criará distinção entre dois ou mais empregados regidos pelo mesmo código: CLT.

Os serviços em saúde são realizados por equipes multiprofissionais, como enfermeiros, técnicos, auxiliares, pessoal de higienização e alimentação, dentre outros, que para um bom desempenho e resolutividade de seus afazeres, precisam, necessariamente estarem em plena sintonia, sendo aconselhável que todos seus integrantes estejam plenamente integrados e conhecedores das rotinas diárias do trabalho, do contrário os próprios usuários do sistema único de saúde podem estar submetidos a riscos indesejáveis.

Diante de tal exposição, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda e retirada da possibilidade de maior precarização das relações de trabalho e insegurança ao emprego nesse modelo de contrato.

Sala da Comissão, _____ de _____ de _____

ASSIS MELO

Deputado PCdoB/RS

Partido/UF

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração no Art. 394-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre.

§ 1º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Em que pese o texto apresentado pela MP 808/2017 corrigir parte da injustiça contra a empregada gestante em relação ao ambiente insalubre, ainda traz a possibilidade de que essa empregada possa trabalhar neste tipo de ambiente, o que, de qualquer forma, é nocivo à gravidez.

Em relação à lactante, praticamente nada mudou, pois ela continua ainda obrigada a apresentar atestado médico para poder comprovar que não pode amamentar em local insalubre.

Ressalte-se que o movimentos de mulheres há muito tempo insistem na ideia de que a maternidade deve ser reconhecida como função social e, portanto, assumida como responsabilidade a ser compartilhada.

Diante das precárias condições de vida e de trabalho de grande parte das mulheres brasileiras, não podemos esperar que essas continuem arcando sozinhas com a importante tarefa de gerar e cuidar das gerações futuras. Reconhecer a função social da maternidade implica em rever as obrigações no âmbito da esfera reprodutiva da vida, a responsabilidade dos homens e do Estado.

Os desafios impostos pela sociedade moderna quanto ao cuidado e à educação das crianças e jovens exigem investimento em políticas, programas e serviços públicos de apoio e proteção à maternidade e à paternidade.

Por essa razão, pedimos apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

ASSIS MELO

Deputado Federal-PCdoB/RS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se a seguinte redação ao § 2º do artigo 59-A da Medida Provisória nº 808, de 2017:

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

“Art. 59-A

§ 2º É obrigatório às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

De acordo com o texto do § 2º do artigo 59-A, é facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Entretanto, a sugestão de supressão deste dispositivo se fundamenta na necessidade de avaliação da entidade de representação dos trabalhadores da saúde nos estabelecimentos: privados, públicos e sem fins lucrativos, com objetivo de verificar as condições físicas, de pessoal e material para a aplicação da jornada trabalho, no modelo: 12x36.

Salientamos que a presente sugestão procura proporcionar ao usuário dos serviços de saúde em redes públicas, privadas e sem fins lucrativos o usufruto de um melhor atendimento. Seja no que se refere à: espaço adequado para descanso e realização das refeições; fornecimento de alimentação; garantia do intervalo mínimo intrajornada; assim como, a previsão de folgas compensatórias.

Entendemos que neste contexto, a negociação coletiva estendida à todas as profissões que compõe a área de saúde, constitui o melhor caminho para a prevenção e solução de conflitos trabalhistas, individuais e coletivos, para fins de supressão de deficiências do contrato individual de labor, fixação de condições específicas e regulamento das relações entre empregados e empregadores, permitindo atender às peculiaridades de cada setor econômico e profissional. Sendo que, os instrumentos de negociação coletiva já em vigor não inviabilizam o atendimento, apenas aprimoram as condições de trabalho e por consequência, os serviços prestados pelos trabalhadores, profissionais ou servidores.

Diante de tal exposição, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda e retirada da possibilidade de que as entidades atuantes no setor de saúde possam estabelecer, por meio de acordo individual escrito, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. Desta forma, estabelece-se a obrigatoriedade deste acordo ser feito por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Sala da Comissão, _____ de _____ de _____

ASSIS MELO

Deputado PCdoB/RS

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Art. 1º. Dê-se ao Art. 1º da Medida Provisória nº 808 a seguinte redação constante do art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

Art. 1º

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito, registrado na CTPS e, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, **observará o disposto no artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal** e conterà:

.....

II – **valor mensal não inferior ao valor do salário mínimo**, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12.”

.....(N

R)

Art. 2º Suprima-se o art. 911-A na redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição dispõe, em seu art. 7º, inciso IV, que é direito do trabalhador, assegurado constitucionalmente (artigo 39, § 3º e artigo 7º, inciso IV, da CRFB), a percepção de **salário mínimo**, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

O trabalho intermitente, também chamado de proposta McDonalds, foi inserido na reforma trabalhista sem a preocupação de observar os direitos sociais minimamente assegurados aos trabalhadores, como salário mínimo..

O salário é o meio de sobrevivência do trabalhador empregado e, por conseguinte, deve ele estar ao abrigo de todas as garantias aos direitos fundamentais da pessoa humana. Por isso, a Constituição Federal elevou o salário ao nível de direito fundamental e estabeleceu garantias para a sua proteção. Infelizmente a reforma trabalhista não reconheceu a importância dos direitos fundamentais ao permitir que o empregado submetido ao contrato intermitente não tenha acesso a essas garantias constitucionais, que implicam inclusive na sua contribuição previdenciária.

Portanto, recuperar o salário mínimo é defender é defender os direitos fundamentais, alicerçados na pedra de toque do novo ordenamento jurídico: a dignidade da pessoa humana.

Por essa razão, peço o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

ASSIS MELO

Deputado Federal-PCdoB/RS



**MPV 808
00102**

**CONGRESSO NACIONAL
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

ETIQUETA

DATA	PROPOSIÇÃO Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017.			
AUTOR DEPUTADO FLAVINHO – PSB/SP			Nº PRONTUÁRIO	
TIPO 1 () SUPRESSIVA 2 () SUBSTIT 3 (X) MODIFICATIVA 4 () ADITIVA 5 () SUBSTITUTIVO GLOBAL				
PÁGINA	ARTIGO	PARÁGRAFO	INCISO	ALÍNEA

ASSINATURA

16 / 11 / 2017

CONGRESSO NACIONAL
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

ETIQUETA

DATA

PROPOSIÇÃO

Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017.

AUTOR

DEPUTADO FLAVINHO – PSB/SP

Nº PRONTUÁRIO

TIPO

1 () SUPRESSIVA 2 () SUBSTIT 3 (X) MODIFICATIVA 4 () ADITIVA 5 () SUBSTITUTIVO GLOBAL

PÁGINA

ARTIGO

PARÁGRAFO

INCISO

ALÍNEA

O Artigo 233-C, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo Art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 233-C A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o sexo, a saúde, o lazer, a integridade física e a integridade moral são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A redação da Medida Provisória 808, de 2017, avança sobre questões relacionadas à gênero e orientação sexual, termos que não possuem conceituação específica na legislação vigente, em específico na legislação trabalhista.

Desta forma, tecnicamente, é mais adequado que figure o termo “sexo” em lugar das duas terminologias adotadas.

Ademais, quando a redação do artigo insere dentre os bens tutelados a honra, a intimidade, a liberdade de ação e a autoestima, de modo automático são abrangidas as questões relacionadas às preferências sexuais, opções de conduta e estilo individual de cada trabalhador.

De sorte que, discriminar os termos “gênero e orientação sexual” implica em tornar o rol de bens tutelados em rol taxativo, quando o rol de bens tutelados deve ser exemplificativo, algo que poderia causar insegurança jurídica a outros segmentos da sociedade que possuem opções de conduta distintas das tradicionais e que estariam excluídos de um rol taxativo de bens tutelados.

Por esta razão, para que a medida provisória atinja a finalidade pretendida com a sua edição, proponho a aprovação da presente Emenda.

ASSINATURA

16 / 11 / 2017

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017.

***Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 –
Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.***

EMENDA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art. 3-A A inserção do trabalhador no núcleo, estrutura ou essência da atividade econômica pela contratante, não gera vínculo empregatício ou responsabilidade solidária ou subsidiária desta.”

JUSTIFICAÇÃO

Esta proposta de emenda tem por objetivo afastar a insegurança jurídica, ainda presente, mesmo após a edição da lei que autoriza e regula a terceirização no país.

O fato de haver relação comercial de compra e venda de produtos e matéria-prima entre pessoas de uma cadeia produtiva, ou não, não deve configurar vínculo empregatício ou responsabilidade trabalhista entre comprador e vendedor.

A decisão pela subordinação estrutural trabalhista, que vem crescendo no Poder Judiciário, é inconstitucional e ilegal, estimula a insegurança jurídica e o aumento dos custos com despesas judiciais, retirando recursos que poderiam estar alocados no estímulo da atividade econômica.

Chama a atenção, o fato de que a decisão judicial com base nesta tese doutrinária é ainda mais restritiva e contrária à organização da atividade econômica, que a tese da impossibilidade de terceirização de atividade fim.

Tem se considerado nesse conceito a responsabilidade de uma pessoa em relação aos empregados de outra, quando se atribui ao empregado a participação na dinâmica estrutural da compradora. Contudo, cabe notar que, em uma decisão dessa natureza, o magistrado decide o caso concreto tendo o conceito da dinâmica estrutural que, pela própria subjetividade da expressão, permite várias possibilidades para se atribuir a responsabilidade à pessoa diversa do empregador.

Como se vê o núcleo do conceito de subordinação estrutural e a inclusão do processo produtivo configuram uma dinâmica estrutural. E o que isso significa?

De forma direta, esse conceito se aplicaria simplesmente ao se atribuir a uma pessoa a participação na produção de um produto que foi vendido a outra, tornando essa pessoa responsável pelos direitos trabalhistas dele.

Um exemplo seria: a padaria que compra o pão de queijo congelado e assa deveria ser responsável pelas obrigações trabalhistas da empresa de quem compra o pão de queijo congelado.

Um fenômeno que tem crescido na atualidade são pessoas que passam a comprar e vender pela internet e que também poderia ser analisado por essa ótica. A pessoa precisa de uma empresa de logística para a entrega dos produtos no Brasil. Pelo conceito da subordinação estrutural, a pessoa passaria a ser responsável pelos empregados da empresa que transporta o produto até o cliente final.

São vários os setores da economia que se organizam em cadeias produtivas, que se iniciam com a matéria-prima e que terminam com os produtos entregues aos clientes. Cumpre mencionar, ainda, que uma empresa pode fazer parte de várias cadeias simultaneamente.

O modelo de organização econômica em que atividades se relacionam de forma encadeada, por exemplo, na compra e venda entre empresa fornecedora e empresa cliente é previsto na Constituição Federal, pois esta protege a livre organização da atividade econômica. Em seu art.170, a Constituição Federal impede que se reconheça a subordinação estrutural dentro da cadeia produtiva do negócio de modo a repelir a responsabilidade direta, solidária ou subsidiária.

O direito civil e o comercial também regulam a relação entre as pessoas jurídicas e protegem a independência entre as mesmas.

Entretanto, o entendimento jurisprudencial, que estabelece vínculos trabalhistas por princípio doutrinário, interfere e coloca em risco a dinâmica das relações econômicas, que é parte fundamental do desenvolvimento social.

Desta forma, a urgência e relevância se apresentam, na proteção dos interesses da sociedade, ao prever dispositivo estabelecendo que as relações comerciais não atraem a aplicação do Direito do Trabalho. Assim, busca-se retirar amarras contrárias ao desenvolvimento econômico e social.

Brasília-DF, 20 de novembro de 2017.

Deputado **PAES LANDIM**

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art. 543-A. O empregado da empresa eleito diretor de sociedade cooperativa, em referência ao art. 55 da lei nº 5.764/1971, gozará das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho, somente quando a atividade realizada pela cooperativa concorrer diretamente com a atividade econômica da empresa empregadora.”

JUSTIFICAÇÃO

Esta modificação tem por finalidade o afastamento da insegurança jurídica e promoção do princípio constitucional da igualdade e do espaço de representação das organizações sindicais.

A lei nº 5.764/1971, que instituiu o regime jurídico das sociedades cooperativas, estabeleceu no artigo 55 a vedação à dispensa de empregados que tenham sido eleitos diretores.

A sociedade elevou a nível constitucional o modelo a ser adotado para a rescisão de contrato de trabalho. Desta forma, a garantia de emprego assegurada por lei ordinária apresenta-se como exceção que, se não estiver amparada pela Carta Magna, torna-se inconstitucional.

O sentido da lei foi o de proteger o trabalhador no exercício de suas atividades em favor dos trabalhadores. Naquele momento, as cooperativas eram criadas para organizar empréstimos para os empregados e também comprar e distribuir alimentos através do cooperativismo. Os dirigentes de cooperativas eram verdadeiros representantes dos trabalhadores, e assim se comportavam perante a diretoria das empresas.

Em 1988, o papel de representação dos trabalhadores foi reconhecido constitucionalmente às entidades sindicais.

Desta forma, a estabilidade prevista no art. 55 da Lei das Cooperativas, tem sua interpretação limitada à hipótese prevista nesta proposição legislativa.

Imaginar que todo dirigente de cooperativa ganha estabilidade no emprego somente pelo fato de ser dirigente afronta o princípio constitucional da igualdade, visto que estaria diferenciando os empregados em virtude do vínculo formal a uma cooperativa.

Além disso, seria uma forma de reconhecimento da representatividade dos empregados por dirigente da categoria, invadindo o espaço constitucionalmente protegido da entidade sindical.

Assim, evitam-se conflitos e insegurança jurídica no tocante às cooperativas cujo objeto social informa não haver qualquer necessidade de garantia de emprego para o dirigente.

A título de exemplo, podem ser citados serviços organizados por cooperativas a empregados e familiares de empresa ou categoria profissional, como “estúdio de desenho, escultura e pintura”, “concessão de descontos a alunos em instituição de ensino”, “promoção de eventos”, “fornecimento de material didático”, entre outros.

Tais atividades, realizadas por cooperativas, não concorrem com as atividades econômicas das empresas empregadoras dos cooperados. E, portanto, não geram conflitos que justifiquem a proteção especial aos seus dirigentes.

Brasília-DF, 20 de novembro de 2017.

Deputado **PAES LANDIM**

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017.

**Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 –
Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.**

EMENDA

Inclusão do §3º ao artigo 224 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“§ 3º – Os empregados dos bancos que não se enquadrem no previsto no §2º deste artigo, mas que recebam gratificação função não inferior a um terço de seu salário, terão a remuneração das 2 (duas) horas extraordinárias diárias compensadas com o valor daquela vantagem”.

JUSTIFICAÇÃO

Esta emenda tem como objetivo reduzir a insegurança jurídica e os pagamentos indevidos na Justiça do Trabalho.

Na vigência do contrato de trabalho, o empregado pode ter ajustado com o empregador o exercício de função não sujeita a controle de jornada, pela natureza especial da confiança para o exercício de determinadas atividades. Em contrapartida, durante todo o período recebe gratificação de função compensatória.

Muitas vezes, depois de muitos anos, recorre ao judiciário, pedindo a anulação do ajuste e o pagamento de horas extras. Neste momento, pretende-se ignorar que os pagamentos das gratificações tinham por finalidade compensar eventuais horas extras, realizadas ou não, e na justiça os adicionais requeridos, sem que se mencione sua compensação pelas gratificações.

Assim, para evitar o enriquecimento sem causa e preservar os princípios constitucionais da proporcionalidade e razoabilidade, faz-se necessário uma norma clara, para evitar que conflitos desta natureza continuem no judiciário trabalhista, até que o Supremo Tribunal Federal avalie a matéria.

Brasília-DF, 20 de novembro de 2017.

Deputado **PAES LANDIM**

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017.

**Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 –
Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.**

EMENDA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art. 224 A duração normal do trabalho de 6 (seis) horas no dia, ou 30 (trinta) horas na semana, somente se aplica aos empregados de bancos e da Caixa Econômica Federal que exercem, de forma exclusiva, a atividade de caixa.

§ 1º – Esta jornada poderá ser prorrogada em horas suplementares, extras, de compensação ou em banco de horas, nos termos do art. 59 desta consolidação, até o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

§ 2º - O trabalho além da sexta hora, quando não compensado, poderá ser habitual e por pré-contrato, por força de acordo individual escrito ou tácito, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, e, apenas a hora trabalhada e os adicionais legais deverão ser pagos.”

Revogam-se:

Os arts. 225 e 226 da CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Esta proposição legislativa tem por finalidade aumentar a segurança jurídica nas relações de trabalho, com maior transparência dos contratos e conseqüente redução de processos que tramitam na Justiça do Trabalho.

Assistentes e auxiliares administrativos, analistas de recursos humanos, engenheiros, analistas de sistemas e analistas contábeis estão entre as inúmeras funções que são comuns às empresas brasileiras de pequeno, médio e grande porte, independentemente do setor da economia. Isso acontece inclusive em instituições financeiras, pois, tratam-se de funções idênticas ou semelhantes exercidas por empregados em todos os setores da economia.

O dinamismo da revolução tecnológica em curso agrega, diariamente, novas funções e novas formas de trabalho em todas as atividades produtivas; e o setor financeiro, sujeito a crescente competição de empresas entrantes com tecnologias disruptivas no mercado, não é alheio a essa transformação. Para resguardar a competitividade do país, do setor e conseqüente preservação de postos de trabalho,

convém ao legislador e aos magistrados analisar o novo cenário do mercado financeiro.

Atualmente, maior parte dos contratos de trabalho praticados nas instituições financeiras adota jornada de trabalho contratada de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, com redução, portanto, de 4 (quatro) horas semanais em relação à jornada prevista na Constituição Federal, de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, que é majoritária nas relações de trabalho do país.

Para esse grande número de empregados nas instituições financeiras, além da jornada de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais (menor do que a praticada pela maioria dos trabalhadores no País), a duração média do vínculo empregatício é duas vezes maior do que a média brasileira. A remuneração média é cerca de três vezes superior à média nacional. Além disso, a escolaridade é maior (cerca de 80% possuem ensino superior completo). Existe, ainda, equilíbrio na proporção de mulheres (49,8%) e homens (50,2%) no mercado de trabalho. Esses dados são da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2016.

A segurança jurídica tem como uma das bases a boa fé na contratação. Por exemplo, quando se compra um imóvel para moradia ou um celular, o comprador espera que, feito o pagamento, não haja discussão futura sobre essa aquisição. Assim também deve ser na relação entre pessoas. Quando se contrata um arquiteto para projetar uma casa, espera-se que tanto o pagamento quanto o projeto sejam realizados nas condições previstas no contrato. Nas relações de trabalho o princípio é o mesmo: no contrato assinado, executado e cumprido pelas partes, vale a boa-fé, a manifestação livre da vontade e a segurança jurídica.

Com a nova lei trabalhista, os legisladores tiveram o cuidado de incluir normas para que o recurso ao Judiciário se dê apenas por aqueles com a convicção de que suas demandas têm amparo em lei, e não por trabalhadores dispostos a arriscar uma eventual interpretação mais benevolente do magistrado.

Espera-se a redução dos processos judiciais, por haver a previsão do pagamento de custas processuais, condenação por litigância de má-fé e honorários de sucumbência recíprocos, limitando-se as discussões judiciais às situações que demandem efetiva prestação jurisdicional.

Nos últimos anos, constatou-se que, com frequência, depois de combinado em contrato e cumprida jornada de 40 (quarenta) horas na semana - inferior ao limite da Constituição Federal de 44 (quarenta e quatro) horas - um número considerável de empregados do setor bancário reclama em juízo, requerendo a anulação do contrato firmado e executado e o reconhecimento da jornada de trabalho semanal de 30 (trinta) horas e diária de 6 (seis) horas.

O pleito na justiça ignora o contrato expresso, feito de boa fé e por livre manifestação de vontade das partes, com o pedido de reconhecimento de uma limitação de jornada que, embora prevista na CLT, pode ser tida como inconstitucional.

Além disso, há razões suficientes para argumentar que, ainda que não contestada por inconstitucionalidade, a jornada de seis horas deveria ser aplicada somente a

quem exerce a atividade específica de caixa bancário e não a todos os integrantes de uma categoria profissional, por ser este o sentido da lei que a estabeleceu.

A jornada especial de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais para quem exerce atividade bancária específica remonta ao início do século passado. Foi estabelecida pelo Decreto-Lei nº 23.322, de 1933, e incorporada à CLT em 1943. Tem sua origem, portanto, há bem mais de meio século, vinculada a condições de higiene que, há muito tempo, não fazem parte da realidade do País.

Naquela época, a grande incidência de tuberculose na população, em decorrência das condições sanitárias levou o longo período de manuseio do dinheiro, no caso dos caixas bancários, a ser considerado fator de risco, que poderia levar ao adoecimento.

Quase cem anos depois, não há que se falar em tuberculose para a função de caixa, presente em todo o território nacional, em milhões de estabelecimentos empresariais, nos mais variados segmentos econômicos. A função de caixa expandiu-se a todos os setores da economia e, no setor financeiro, está inserida em um novo cenário de trabalho. Somente 8% das transações financeiras são feitas em agências bancárias.

Para a realização das transações financeiras, é crescente a preferência dos clientes por outros canais, como os meios digitais (57%), terminais de autoatendimento (15%), pontos de venda do comércio, conhecidos como “POS” (10%), correspondentes (8%) e centrais de atendimento telefônico (2%).

Desta forma, perdendo sua finalidade de proteção contra a tuberculose e, equiparadas as condições de trabalho com os demais setores da economia, o princípio da igualdade prevista na Carta Magna indica que esta parte da CLT não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988. O disposto em lei ordinária passa a confrontar a constituição, por ter perdido o “fator de desigualação” e, também a correlação lógica com os interesses absorvidos no próprio sistema constitucional.

A lei tem por finalidade o interesse de todos, por isso, a Carta Magna não permite que se estabeleça por lei tratamento desigual entre os trabalhadores, sem motivação também constitucional. A igualdade constitucional é material, deve-se tratar “igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades”, segundo Rui Barbosa.

Ou seja, não há como comparar a motivação da jornada especial semanal máxima de 36 (trinta e seis) horas, para quem trabalha dentro de uma mina de subsolo, com quem trabalha no máximo 30 (horas) em atividades administrativas bancárias. Reconhecer a manutenção desta jornada, por lei, seria o mesmo que estabelecer em norma legal a discriminação em virtude da atividade exercida pelo trabalhador.

Na situação em questão, a Constituição Federal estabelece como regra a jornada máxima normal semanal de 44 (quarenta e quatro) horas para o exercício de atividades laborativas. E, a lei ordinária, reduz a jornada em 14 horas por semana (31,8%), para o máximo semanal de 30 (trinta) horas, para um grupo de empregados que atuam em bancos e Caixa Econômica, que realizam atividades com

características semelhantes aos que tem a jornada limitada pela constituição e exercem estas atividades em outros setores da economia.

Não haveria como justificar que o sentido da lei, tivesse por objetivo assegurar uma jornada máxima semanal de 30 (trinta) horas para menos de 6,6% dos trabalhadores da família ocupacional dos escriturários, por exercerem serviços bancários. Pois, enquanto isso, outros 4,8 milhões trabalhadores escriturários, que atuam em outras quatro famílias ocupacionais, em diversos setores da economia, estarão sujeitos à jornada máxima legal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

As duas ocupações mais numerosas, nas famílias ocupacionais de escriturários, são as de assistente administrativo e a de auxiliar de escritório em geral que, segundo a RAIS, são as duas que agrupam o maior número de empregos formais do país, com 4 (quatro) milhões de vínculos.

Vale ressaltar que a lei trata da jornada máxima semanal, visto que a mesma pode ser reduzida por iniciativa do empregador, mútuo acordo entre as partes ou negociação coletiva. O mesmo ocorre com a definição e estabelecimento de salários e benefícios, que a lei fixa um parâmetro mínimo, aplicável a todos os que possuem vínculo empregatício, no território nacional.

A título de informação, segundo dados disponíveis na RAIS 2016, divulgada pelo Ministério do Trabalho, são 5,16 (cinco vírgula dezesseis) milhões de empregos formais classificados como escriturários, registrados em 5 (cinco) famílias ocupacionais, previstas na CBO, sob os números 4110 (escriturários em geral), 4132 (serviços bancários), 4131 (contabilidade), 4142 (apoio a produção) e 4151 (serviços de biblioteca e documentação).

Ainda, para exemplificar a inadequação do eventual reconhecimento por interpretação, desta jornada reduzida por lei, as funções exercidas somente no setor bancário, pode-se mencionar a atividade de vendas. A família ocupacional (CBO nº 5211) que agrupa os vendedores e demonstradores em lojas e mercados, e que não inclui as atividades em bancos, possui um total de 3,4 (três vírgula quatro) milhões de empregos formais, que não possuem jornada reduzida por lei, estando protegidos pelo limite Constitucional.

Assim, a autonomia coletiva da vontade, reconhecida por unanimidade pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 2015, apresenta-se como o meio mais adequado para a regulação das relações de trabalho, pois permite que se ajustem, ao longo do tempo, com equilíbrio e sustentabilidade, o desenvolvimento social com a atividade econômica. Com isso, respeitam-se os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Dessa forma, converge com as melhores práticas de proteção dos interesses da sociedade, deixar o tema da regulação de eventuais situações atípicas e solucionar situações conflituosas, com a pacificação das relações de trabalho, por meio de negociações coletivas.

Entretanto, ainda que se admita, por ora, a manutenção desta seção da CLT, deve-se preservar o sentido da Lei, ou seja, o de que a limitação de jornada se aplica somente à atividade específica do caixa de banco e não a toda a categoria de

bancários, assim como disposto em outras normas celetistas que tratam de situações especiais.

Mesmo nesta hipótese, diferentemente, as famílias ocupacionais de outros subsetores da economia que agrupam caixas, bilheteiros e cobradores, somam mais de 1 (um) milhão de empregados em todo o país, continuam sujeitas ao limite 44 (quarenta e quatro) horas na jornada semanal.

Por fim, deixar claro o sentido da lei, como alternativamente previsto nesta proposição, além do passo no sentido do equilíbrio entre trabalhadores de setores econômicos diferentes, haverá maior segurança jurídica nas relações de trabalho, no âmbito do setor bancário. Reduzindo o recurso ao Judiciário e a possibilidade de interpretações descasadas da realidade do mercado de trabalho, da organização do trabalho, da organização da atividade econômica e do atendimento às necessidades da sociedade.

Brasília-DF, 20 de novembro de 2017.

Deputado **PAES LANDIM**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 de NOVEMBRO de 2017.

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho - CLT

EMENDA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art.879.....

.....

§7º Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, resultantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou de acordos por ela homologados, inclusive extrajudiciais, não pagos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação, serão atualizados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial - IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo

§8º A título de remuneração do capital e compensação por mora, os débitos trabalhistas referidos no §7º do presente artigo serão reajustados unicamente em 0,25% (zero vírgula vinte e cinco por cento) ao mês, sem a incidência de qualquer outro índice, capitalização ou taxa, desde o ajuizamento da reclamatória, e aplicados pro rata die, ainda que não explicados na sentença ou no termo de conciliação, inclusive extrajudiciais.

§9º Também obedecerão à forma de atualização monetária e de incidência de juros prevista nos §7º e 8º outros débitos trabalhistas de qualquer natureza quando não satisfeitos pelo empregador ou pelo empregado, nos termos definidos em lei, convenção ou acordo coletivo, sentença normativa ou cláusula contratual, que serão atualizados e reajustados a partir do mês subsequente ao vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento.

Revoga-se:

O art. 39 da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991.

JUSTIFICAÇÃO

Esta proposição legislativa é importante e relevante, pois visa afastar a insegurança jurídica, caracterizada pela divergência de entendimentos entre o TST – Tribunal

Superior do Trabalho e o STF – Supremo Tribunal Federal, em processo não encerrado no STF, sobre o índice de correção dos débitos trabalhistas, que afeta milhões de processos em curso na justiça do trabalho.

A legislação em vigor estabelece que a atualização monetária dos débitos trabalhistas se faz através da aplicação da TR - Taxa Referencial a partir do fato gerador, o que tem sido objeto de controvérsia judicial, dado o entendimento de que a Taxa Referencial não mais representa a real variação da inflação.

Em agosto de 2015, decisão do Tribunal Superior do Trabalho entendeu pela substituição da Taxa Referencial e adoção do Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E). O IPCA-E acrescido dos juros de mora de 1% ao mês torna ainda mais desproporcional o índice de reajuste dos débitos judiciais. O Supremo Tribunal Federal, em outubro do mesmo ano, em liminar, suspendeu os efeitos da decisão do TST e da tabela única editada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). O tema ainda não foi julgado pela Segunda Turma do Supremo Tribunal Federal. Por isso, a medida legislativa, neste momento, solucionaria a divergência e afastaria os efeitos negativos da insegurança jurídica.

E mais, o valor da TR, que é inferior ao do IPCA-E, acrescido de juros remuneratórios de 1% ao mês, *pro rata die*, a partir do ajuizamento da reclamação trabalhista, coloca o débito trabalhista entre os “investimentos” de mais elevado retorno do país, contribuindo para a morosidade do judiciário trabalhista.

Para se ter uma ideia, na hipótese de inflação anual de 4,11% (IPCA), o rendimento da poupança seria de 4,90%, ou seja, 19% acima da inflação. Para este cálculo, consideramos a projeção do IPCA/IBGE para o ano de 2018, extraída do Sistema de Expectativas de Mercado - BACEN, em 16.11.17, com a taxa Selic estimada em 7%. Consideramos, para fins deste exercício, o IPCA igual ao IPCA-E.

Considerando as premissas acima, na regra atual (TR +1% ao mês), os débitos trabalhistas seriam corrigidos em 12% em um ano, portanto, 193% acima da inflação, proporcionando um resultado quase três vezes maior, o que representa uma verdadeira distorção do ponto de vista de modelo de correção de moeda.

A proposta aqui apresentada de IPCA-E + 0,25% ao mês, resulta em juros de mora de 3% ao ano, perfazendo um reajuste anual dos débitos trabalhistas de 7,17%, ou seja, 74% acima da inflação.

Constata-se que a correção anual de 12% (TR + 1%) dos débitos trabalhistas termina por penalizar e impedir a ampla defesa para milhões de empregadores domésticos, micro e pequenos empresários. Estes tem dificuldade em buscar a justiça, pelo temor de uma eventual condenação corrigida por um índice três vezes superior à inflação anual. Observa-se, portanto, a inconstitucionalidade deste mecanismo, por manifesta afronta aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade.

Por outro lado, esse critério de reajuste desestimula o instituto da conciliação nos processos na Justiça do Trabalho, pois o reclamante pode observar o processo como um rentável investimento financeiro, desvirtuando o propósito

da prestação jurisdicional. Mais um estímulo à perpetuação dos conflitos e processos judiciais.

A modificação da regra, de TR + 1% para IPCA-E + 0,25% ao mês, significa uma redução de 12% para 7,17% ao ano, ainda assim, 74% acima da inflação. Se o IPCA-E for superior ao IPCA este percentual seria ainda maior. Continua sendo um investimento para o reclamante e um desestímulo à defesa para a reclamada, mas o indicador resulta em reajuste menos abusivo.

Apresentamos como alternativa, por se tratar de medida ainda mais apropriada, a taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia – Selic, pois do ponto de vista econômico, dentre as taxas de mercado disponíveis, é a que melhor representa o custo de oportunidade do capital médio na economia.

Tendo em vista que a Selic reflete, com maior assertividade, o preço do dinheiro no país, é a taxa que remunera os títulos públicos emitidos pelo Tesouro Nacional. Como sabido, estes são investimentos garantidos pelo Tesouro, razão pela qual o cidadão que investe nestes títulos tem seu capital remunerado pela Selic.

Além disso, uma vez que as informações sobre a rentabilidade da Selic são disponibilizadas diariamente pelo Banco Central, a adoção desse índice garantiria maior transparência e praticidade aos cálculos de correção dos débitos trabalhistas.

Ademais, esta taxa tem sido amplamente utilizada para a correção dos débitos judiciais tributários (art. 13 da Lei 9.065/95), além de ser a prevista no Código Civil (art. 406) para a atualização dos demais débitos judiciais.

A taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia – Selic garante ao credor ganhos acima da inflação, dada sua natureza, por possuir a correção monetária e a taxa de juros em sua composição.

Brasília-DF, 20 de novembro de 2017.

Deputado **PAES LANDIM**

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Acrescentem-se ao art. 3º da MP os seguintes inciso IV e V: .

Art. 3º.....

.....
IV- **O art. 611-A** do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

V- **O art. 611-B** do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A MP em tela, objetiva regulamentar e alterar artigos da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) inseridos na CLT. Um desses artigos a ser alterado é o art. 611-A, que trata da prevalência do negociado sobre o legislado.

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

“XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”

Com isso, a Carta Política já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei. Todavia, a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que, em sistemas jurídicos fundados em valores morais ou éticos, a autonomia privada não é absoluta. Logo, é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho prever condições mais benéficas aos empregados do que o disposto na legislação, conforme ser verifica na jurisprudência abaixo:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 11.496/2007. HORAS IN ITINERE. ACORDO COLETIVO. EXCLUSÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. O debate se trava acerca da validade de cláusula de norma coletiva que atribuiu à remuneração do tempo in itinere a característica de ser parcela indenizatória, devida sem o adicional de horas extras e sem reflexo no cálculo de outras verbas. Em rigor, discute-se sobre tal cláusula revestir-se de eficácia que derivaria da autonomia privada coletiva ou, por outra, se teria tal preceito excedido o limite de disponibilidade reservado à autodeterminação dos atores sociais. Ao considerar, tendo em perspectiva o caso dos autos, que a remuneração do tempo de trabalho ou do tempo à disposição do empregador, nos limites da lei, não poderia ter sofrido redução ou desvirtuamento, o Tribunal Superior do Trabalho remete às seguintes razões de decidir: 1. Em sistemas jurídicos fundados em valores morais ou éticos, a autonomia privada não é absoluta; 2. Os precedentes do STF, como os precedentes em geral, não comportam leitura e classificação puramente esquemáticas, como se em seus escaninhos se acomodassem, vistos ou não, todos os fragmentos da realidade factual ou jurídica. Para além das razões de decidir, acima enumeradas, cabe registrar que os precedentes do STF (RE 590.415/SC e RE 895759/PE) que enlevam a autodeterminação coletiva cuidam de situações concretas nas quais a Excelsa Corte enfatizou a paridade de forças que resultaria da participação de sindicato da categoria profissional, não se correlacionando com caso, como o dos autos, em que o Tribunal Regional do Trabalho constata não ter havido qualquer contrapartida, sob as vestes da negociação coletiva, para compensar a renúncia de direito pelos trabalhadores. Embargos conhecidos e não providos. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Embargos de Declaração em Recurso de Revista.(E-RR-205900-57.2007.5.09.0325) EM 27 DE JUNHO DE 2017.

Logo, vê-se que a autonomia negocial coletiva não é absoluta. Tal decisão fora proferida em 2016 para afastar um acordo coletivo que, conforme

o tribunal reduzia os direitos dos trabalhadores de uma usina de açúcar. O recurso analisado discutia uma proposta de acordo que dava às horas de deslocamento (*in itinere*) natureza indenizatória, e não remuneratória. Com isso, a empresa deixa de recolher contribuição previdenciária sobre a verba e o trabalhador deixa de recolher Imposto de Renda. Ao final, prevaleceu a jurisprudência do TST no sentido de que a natureza salarial das chamadas horas *in itinere*, ou de deslocamento, não pode ser afastada por meio de acordo coletivo.

Todavia, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, incluiu na CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) o art. 611-A com um sentido que relativiza os princípios da igualdade e da proteção ao empregado. Ao viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação às situações presentes nos incisos do artigo 611-A da CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) sem qualquer contrapartida que beneficie mais o empregado que a legislação, a Lei vai de encontro ao princípio da norma mais favorável e, por conseguinte, mitiga o princípio da proteção ao empregado.

Assim, quaisquer outras cláusulas que eventualmente tragam condições mais prejudiciais aos trabalhadores estão eivadas de patente inconstitucionalidade, razão pela qual o caput do art. 611-A deste projeto de lei deve ser adequado aos ditames constitucionais, garantindo, assim, o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho.

Por essa razão, pedimos apoio dos nobres pares para a aprovação da emenda.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Deputado Daniel Almeida

PCdoB – Bahia

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração § 2º do Art. 4º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

Art. 1º

.....
“Art. 4º.....
.....

§ 2º Será considerado tempo a disposição do empregador a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (NR).”

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista, aprovada em julho de 2017 pelo Congresso Nacional, transformou-se na Lei n. 13.467/2017, a qual alterou profundamente o marco regulatório das relações de trabalho, CLT, tanto no aspecto do direito material quanto do direito processual.

Ao todo foram alterados 96 dispositivos da CLT e, o que restringiu garantias processuais e flexibilizou direito fundamental dos trabalhadores. Um desses dispositivos foi o § 2º do art. 4º da CLT, que trata do tempo a disposição do trabalhador e das horas in itinere. Esse termo jurídico em Latim literalmente pode ser traduzido como o tempo gasto no trajeto ao trabalho. A Súmula 366 do TST considera que o tempo que o empregado gasta para realizar o percurso para ir e voltar do serviço, quando o local de trabalho for de difícil acesso e não servido por transporte e a condução for fornecida pelo empregador, deverá ser remunerado como horas de efetivo trabalho e somado à jornada de trabalho.

Além disso, o tempo que o empregado permanecer nas dependências da empresa além da jornada de trabalho pressupõe que está sob o comando do empregador, razão pela qual também deve ser considerado tempo a disposição deste e, por conseguinte, passível de remuneração extra. Esse entendimento se faz necessário para evitar as fraudes que são feitas por muitos empregadores para o não pagamento de horas-extras.

Por isso, a presente emenda objetiva não só recuperar o texto anterior da CLT antes da reforma trabalhista, mas também evitar que os direitos dos trabalhadores fiquem à disposição do empregador por mais tempo sem que recebam a remuneração necessária para tanto.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Deputado Daniel Almeida
PCdoB - Bahia

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração no Art. 59-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de 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 e **assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados** (NR).”

JUSTIFICAÇÃO

Recentemente, circulou nas redes sociais um cartaz afixado em um Hospital de São Paulo que estabelecia o novo regime de compensação de horas trabalhadas nas suas dependências a partir da entrada em vigor da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). O que espantou aos funcionários, foi a informação de que as horas extras nos feriados não seriam pagas em dobro como mandava a CLT anteriormente.

Apesar de os discursos dos parlamentares da base aliada que aprovaram a reforma trabalhista dizerem que não haveria supressão de direitos, o caso da inclusão das 12 hx 36h na reforma tinha como único objetivo excluir o pagamento das horas extras no feriado, até mesmo porque esse tipo de jornada de trabalho já tinha sido regulamentado pelo TST.

Assim, a chamada jornada 12x36 horas – em que o empregado trabalha 12 horas e descansa 36 horas, que é muito comum em empresas de vigilância e em hospitais, é um tema recorrente na Justiça do Trabalho. Com vistas a orientar o tema e uniformizar a jurisprudência, o TST editou a Súmula 444 em 2012, dizendo que é válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.

Com o propósito de recuperar o sentido dessa decisão é que propomos a alteração do dispositivo na MP 808. Sala das Comissões, 17 de novembro de 2017.

Sala das Comissões em 20 de novembro de 2017

Deputado Daniel Almeida
PCdoB – Bahia

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração no Art. 394-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre.

§ 1º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Em que pese o texto apresentado pela MP 808/2017 corrigir parte da injustiça contra a empregada gestante em relação ao ambiente insalubre, ainda traz a possibilidade de que essa empregada possa trabalhar neste tipo de ambiente, o que, de qualquer forma, é nocivo à gravidez.

Em relação à lactante, praticamente nada mudou, pois ela continua ainda obrigada a apresentar atestado médico para poder comprovar que não pode amamentar em local insalubre.

Diante das precárias condições de vida e de trabalho de grande parte das mulheres brasileiras, não podemos esperar que essas continuem arcando sozinhas com a importante tarefa de gerar e cuidar das gerações futuras. Reconhecer a função social da maternidade implica em rever as obrigações no âmbito da esfera reprodutiva da vida, a responsabilidade dos homens e do Estado.

Os desafios impostos pela sociedade moderna quanto ao cuidado e à educação das crianças e jovens exigem investimento em políticas, programas e serviços públicos de apoio e proteção à maternidade e à paternidade.

Por essa razão, pedimos apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Deputado Daniel Almeida

PCdoB – Bahia

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Acrescente-se o inciso IV ao art. 3º da Medida Provisória nº 808/2017:

“Art. 3º

.....

IV- art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”(NR).

JUSTIFICAÇÃO

Nos últimos meses, um anúncio de vagas da empresa Sá Cavalcante, que opera franquias das redes Bob's, Spoleto e Choe's Oriental Gourmet, chamou a atenção nas redes sociais nos últimos dias. Isso porque a oferta de emprego destaca um salário de R\$ 4,45 por hora trabalhada, em uma jornada de cinco horas nos finais de semana.

Trata-se do chamado trabalho intermitente, possível no país com a aprovação da Reforma Trabalhista, que entrou em vigor no dia 11 de novembro. Essa modalidade de trabalho se tornou possível com a inclusão art. 452-A foi incluído na CLT para dispor sobre o trabalho intermitente, a chamada proposta “McDonalds”, que se caracteriza uma forma de precarização das relações de trabalho que foram criadas pela Reforma Trabalhista.

As alterações propostas pela MP 808/2017 infelizmente não são suficientes para retirar a lesividade que este dispositivo causa ao trabalhador, retirando-lhe diversos direitos e reduzindo-lhe o salário de forma explícita.

Nesse sentido, estamos revogando do texto da CLT o art. 452-A, que trata do trabalho intermitente.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Deputado Daniel Almeida

PCdoB – Bahia

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprimam-se os §§ 2º e 5º da redação dada ao art. 442-B do do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), constantes do art. 1º da Medida Provisória, renumerando-se os demais. .

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta emenda é evitar a flexibilização dos direitos trabalhistas de diversas categorias, a fim de não serem considerados simplesmente autônomos. Da forma como está, as categorias enumerados no § 5º (que ora solicito a exclusão), poderiam ter sua relação de emprego precarizada, assumindo os riscos do negócio jurídico, o que deveria caber à empresa apenas.

A exclusão do § 2º tem como propósito evitar a confusão jurídica com o art. 3º da CLT, visto que a exclusividade também é uma característica do vínculo empregatício, tanto é que a MP retira essa característica de outros dispositivos da CLT, como é o caso do trabalho intermitente.

Ressalte-se que o empregador é aquele que assume o risco da atividade econômica, cumprindo ao empregado apenas prestar os serviços, sem assumir qualquer risco decorrente do negócio, enquanto o trabalhador autônomo assume apenas o risco do serviço contratado, cumprindo-lhe entregá-lo feito ao tomador. Parte das categorias elencadas no § 5º não carregam esta característica.

Ainda em relação aos motoristas, convém destacar que um tribunal trabalhista na Inglaterra decidiu que os motoristas de um aplicativo de carona não são autônomos, mas funcionários do aplicativo. Por isso, devem receber salário mínimo, aposentadoria e férias remuneradas.

Nesse sentido, solicitamos o apoio dos nobres pares para a aprovação da emenda.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Deputado Daniel Almeida

PCdoB – Bahia

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Art. 1º. Dê-se ao Art. 1º da Medida Provisória nº 808 a seguinte redação constante do art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

Art. 1º

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito, registrado na CTPS e, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, **observará o disposto no artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal** e conterà:

.....

II – **valor mensal não inferior ao valor do salário mínimo**, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12.”

.....(N
R)

Art. 2º Suprima-se o art. 911-A na redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição dispõe, em seu art. 7º, inciso IV, que é direito do trabalhador, assegurado constitucionalmente (artigo 39, § 3º e artigo 7º, inciso IV, da CRFB), a percepção de **salário mínimo**, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

O trabalho intermitente, também chamado de proposta McDonalds, foi inserido na reforma trabalhista sem a preocupação de observar os direitos sociais minimamente assegurados aos trabalhadores, como salário mínimo..

O salário é o meio de sobrevivência do trabalhador empregado e, por conseguinte, deve ele estar ao abrigo de todas as garantias aos direitos fundamentais da pessoa humana. Por isso, a Constituição Federal elevou o salário ao nível de direito fundamental e estabeleceu garantias para a sua proteção. Infelizmente a reforma trabalhista não reconheceu a importância dos direitos fundamentais ao permitir que o empregado submetido ao contrato intermitente não tenha acesso a essas garantias constitucionais, que implicam inclusive na sua contribuição previdenciária.

Portanto, recuperar o salário mínimo é defender os direitos fundamentais, alicerçados na pedra de toque do novo ordenamento jurídico: a dignidade da pessoa humana.

Por essa razão, peço o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Deputado Daniel Almeida

PCdoB – Bahia

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte redação a ser dada ao art. 8º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

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

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, **naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.” (NR)**

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da presente emenda é recuperar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho, que garantia a observância dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, e principalmente à proteção da parte hipossuficiente das relações de trabalho.

O Direito do Trabalho é definido como conjunto de normas e princípios que regula as relações de emprego com vistas à melhoria da condição social e econômica do empregado. Nesse sentido, o direito laboral possui uma

característica diferenciada em relação ao Direito Civil, já que sua função é normatizar as relações jurídicas específicas entre empregador e empregado, ao passo que o Direito Civil, por sua vez, regulamenta relações jurídicas do cidadão em geral, independentemente da manutenção de um lastro obrigacional específico.

Assim, os operadores do direito trabalhista devem decidir, primeiramente, com base nas fontes do próprio direito trabalhista para depois, subsidiariamente, partir para o uso da legislação comum. É indispensável que, na aplicação subsidiária do Direito Comum, exista compatibilidade de suas normas com as características do Direito do Trabalho. Tal subsidiariedade tem, como pressuposto necessário, a compatibilidade de suas normas com as características do direito do trabalho.

Nesse sentido, pedimos apoio dos nobres pares para aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Deputado Daniel Almeida
PCdoB – Bahia

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se o seguinte inciso IV à redação art. 3º da MP:

“Art. 3º.....

.....

IV- o art. 484-A;

JUSTIFICAÇÃO

A intenção da presente emenda é recuperar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho no sentido de preservar os direitos dos trabalhadores no caso de rescisão contratual.

O Congresso Nacional, ao aprovar a reforma trabalhista retirou diversos direitos dos trabalhadores. O art. 484-A é um desses dispositivos que retira tais direitos na hora da rescisão contratual.

O Art. 484-A prevê a demissão "de comum acordo" entre trabalhador e empresa. Pela proposta, havendo consenso, o contrato de trabalho poderá ser extinto, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS.

A medida prevê também que o trabalhador poderá ter acesso a 80% do valor depositado pela empresa em sua conta do FGTS. Por outro lado, o empregado não terá direito ao seguro-desemprego.

Por isso, não há que se falar em corrigir as distorções e os estragos da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) sem falar na supressão deste malfadado artigo.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Deputado Daniel Almeida
PCdoB – Bahia

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Art. 1º Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte redação aos arts. 790 e 790-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art.790.....

.....

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

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, **salvo se beneficiária de justiça gratuita.” (NR).**

791-A.....

.....

§ 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.” (NR).

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 impôs restrições à proteção garantia de gratuidade judiciária aos que comprovem insuficiência de recursos. Tais restrições são inconstitucionais, pois criam dificuldades para o acesso à Justiça por parte dos menos favorecidos.

Pelo teor dos dispositivos novos, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 alterou o princípio da proteção ao hipossuficiente ao determinar que a parte reclamante, **ainda que beneficiária da justiça gratuita:**

- a) Pague honorários de peritos se sucumbente;
- b) Pague honorários advocatícios de 5% a 15% sobre o valor da liquidação de sentença;
- c) Pague as custas processuais se ausente na audiência de conciliação.

O novel artigo 790-B atribui a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais e da sucumbência aos sucumbentes da relação processual, **ainda que beneficiários da justiça gratuita**. Essa restrição retira a tradicional tutela protetória do reclamante nas ações trabalhistas, com o objetivo explícito de restringir a proteção social ao empregado hipossuficiente e, por conseguinte, relativizar o princípio da igualdade e isonomia das partes.

Na Justiça Trabalhista, a gratuidade de justiça cumpre uma importante finalidade social no sentido de trazer igualdade jurídica ao processo trabalhista, permitindo que a parte hipossuficiente possa procurar a justiça sem se preocupar com seus custos, o que lhe garante o pleno exercício do direito. Por isso, é corolário do princípio da proteção, que aproveita exclusivamente os trabalhadores.

Em razão disso, o Ministério Público do Trabalho ingressou com a ADIN 5766 no STF questionando exatamente a constitucionalidade dos dispositivos que ora proponho a alteração.

Portanto, a gratuidade de justiça para os atos processuais é um mecanismo de compensação de forças entre as partes litigantes no processo trabalhista e de promoção da igualdade jurídica, já que a desigualdade econômica, via de regra, existente entre empregado e empregador, traz diferentes condições para a produção de provas, principalmente a pericial. Fatores como a subordinação jurídica do empregado ante o empregador durante o contrato de trabalho pode ser um inibidor dessa produção da prova.

Por essa razão, solicitamos o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Deputado Daniel Almeida
PCdoB – Bahia



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MPV 808

00118 ETIQUETA

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 2017

AUTOR
Dep. André Figueiredo - PDT/CE

Nº PRONTUÁRIO

TIPO
1 (x) SUPRESSIVA 2 () SUBSTITUTIVA 3 () MODIFICATIVA 4 () ADITIVA 5 () SUBSTITUTIVO GLOBAL

PÁGINA

ARTIGO

PARÁGRAFO

INCISO

ALÍNEA

Altere-se o art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante no art. 1º da Medida Provisória 808, de 2017, revogando-se os parágrafos 2º e 3º do mesmo artigo, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

“Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.” (NR)

JUSTIFICATIVA

O Poder Executivo apresentou, em dezembro de 2016, o Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, que propunha alterar os direitos trabalhistas e sindicais. Podemos afirmar, sem dúvida alguma, que a referida proposta do governo trouxe um ataque sem precedentes ao trabalho no Brasil. Direitos conquistados ao longo de mais de um século foram alterados sob a alegação da modernização das relações do trabalho.

Historicamente, o direito do trabalho consolidou-se como uma necessidade dos ordenamentos jurídicos em função das suas finalidades sociais, principalmente para equilibrar as relações entre empregadores e trabalhadores em um modo de produção capitalista. É

inquestionável que o trabalhador é aquele que está na condição de dependência e é mais vulnerável porque se ele precisa de emprego vai aceitar qualquer possibilidade.

Mas o direito do trabalho não surgiu sem esforço. A partir do assalariamento dos trabalhadores, com o desenvolvimento da industrialização e diante das precárias condições de trabalho, desemprego e exploração, os trabalhadores começaram a se unir na busca de melhores condições de emprego e contra os abusos cometidos pelos patrões, com o propósito de regulamentar as condições mínimas de trabalho.

Conquistas consideráveis foram fruto dessa mobilização e luta, porém grande parte dos avanços obtidos com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, bem como com as atualizações posteriores, foram desconstruídas com a aprovação da reforma trabalhista.

Aprovada no Congresso Nacional, a reforma é considerada fundamental pelo governo para "flexibilizar e modernizar" as leis trabalhistas, alegando tal inovação necessária para incentivar a criação de empregos. Ora, vagas de emprego são criadas com aumento de investimentos e consumo e não com precarização do trabalho.

O texto aprovado, e posteriormente sancionado pelo Presidente da República, foi o apresentado pelo relator do projeto na Câmara, Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), que alterou o projeto presidencial em mais de 100 artigos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), piorando ainda mais a situação dos trabalhadores. Uma dessas alterações prevê o trabalho de gestantes e lactantes em ambiente insalubre.

Especialistas no assunto afirmam que uma grande consequência da reforma trabalhista é a ampliação da desigualdade social. Se o Brasil já era um país que tinha uma grande tarefa de reduzir os patamares de desigualdade, por exemplo, por meio da distribuição de ganho salarial, quando isso se fragiliza, se tem um aprofundamento da desigualdade. Eles afirmam que a classe trabalhadora inteira vai perder, mas os que devem ser mais impactados são as mulheres, os jovens, os pobres e os negros, é o que se observa em outros países.

Comprovando isso, uma das maiores polêmicas da reforma diz respeito a revogação da lei que proibia gestantes e lactantes de trabalharem em atividades ou locais insalubres, sendo afastada durante o período de gestação ou amamentação. Assim, fica liberado o trabalho em ambientes como minas, pedreiras, estações de tratamento de esgoto, frigoríficos, ambientes sujeitos à radiação química, descargas elétricas, excesso de ruídos, umidade, mofo e gases químicos, se o atestado médico assim autorizar.

Por ocasião da votação do projeto de lei no plenário do Senado houve significativa manifestação popular e grande resistência por parte dos senadores quanto a este ponto, sendo que a situação só foi apaziguada quando o Presidente da República, Michel Temer, se comprometeu a enviar uma Medida Provisória ao congresso alterando o texto, o que se efetivou com a MP 808, de 2017. O Novo texto condiciona o exercício do trabalho insalubre pela gestante se ela apresentar atestado médico autorizando.

Entendemos que esta prática comprovadamente prejudicial ao nascituro não deve ser autorizada de forma alguma. Mesmo com a mudança a aprovação desse artigo põe em risco a saúde das gestantes e dos bebês. É uma verdadeira perversidade permitirem que grávidas e

lactantes trabalhem em locais que representem risco à vida. É um retrocesso e uma desumanidade.

Pelo exposto, e em prol de uma perspectiva mais segura para as trabalhadoras brasileiras, peço o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Assinatura

ASSINATURA



DEP. ANDRÉ FIGUEIREDO
Brasília, 20 de novembro de 2017



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MPV 808

00119 ETIQUETA

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 2017

AUTOR
Dep. André Figueiredo

Nº PRONTUÁRIO

TIPO
1 () SUPRESSIVA 2 () SUBSTITUTIVA 3 (x) MODIFICATIVA 4 () ADITIVA 5 () SUBSTITUTIVO GLOBAL

PÁGINA

ARTIGO

PARÁGRAFO

INCISO

ALÍNEA

Inclua-se no art. 1º da Medida Provisória 808, de 2017, a seguinte alteração no art. 136 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art. 136.

§ 1º

§ 2º

§ 3º O empregado que tenha filho com deficiência terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares de seu filho.” (NR)

JUSTIFICATIVA

A cada 12 meses é direito do trabalhador que tem carteira assinada tirar férias. Fracionadas ou não, as férias constituem uma pausa no ritmo de trabalho, ajudam a diminuir o stress, a relaxar e a aumentar os níveis de energia e de criatividade. É amplamente defendido pelos profissionais da saúde que o organismo humano precisa de uma pausa periódica para recuperação do desgaste físico e mental vivenciado no ambiente de trabalho.

As férias são um período adequado também para a interação familiar. Devem ser planejadas com antecedência e envolve muita organização. O art. 136 da CLT trata dos períodos das férias. O § 1º e § 2º já garantem aos empregados membros da mesma família o gozo das férias no mesmo período e aos empregados estudantes de coincidirem suas férias com o período de férias escolares.

Mas infelizmente, nem sempre os pais conseguem tirar férias junto com as férias escolares de seus filhos. É claro que qualquer empresa que privilegie o seu capital humano, vai tentar possibilitar que os funcionários tirem férias com as suas famílias, mas na sua impossibilidade, aqueles que têm filhos com deficiência precisam ser priorizados.

Nesse sentido, a presente proposição propõe acréscimo do § 3º no artigo 136 da CLT que garanta ao empregado que tenha filho com deficiência o direito de coincidir suas férias com as férias escolares de seu filho. É certo que pessoas com deficiência requerem atenção característica, de modo que seu bem-estar seja igualmente garantido, e a concessão das férias em período de férias escolares aumentaria a qualidade vida do filho com deficiência pela convivência com os pais, sem onerar de qualquer forma o empregador.

Assim, é pertinente e relevante a apresentação da presente emenda e peço aos nobres pares o apoio necessário para aprová-la.

Assinatura

ASSINATURA 

DEP. ANDRÉ FIGUEIREDO
Brasília, 20 de novembro de 2017



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MPV 808

00120 ETIQUETA

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 2017

AUTOR
Dep. André Figueiredo - PDT/CE

Nº PRONTUÁRIO

TIPO
1 (x) SUPRESSIVA 2 () SUBSTITUTIVA 3 () MODIFICATIVA 4 () ADITIVA 5 () SUBSTITUTIVO GLOBAL

PÁGINA

ARTIGO

PARÁGRAFO

INCISO

ALÍNEA

Suprima-se o art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante no art. 1º da Medida Provisória 808.

JUSTIFICATIVA

O Poder Executivo apresentou, em dezembro de 2016, o Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, que propunha alterar os direitos trabalhistas e sindicais. Podemos afirmar, sem dúvida alguma, que a referida proposta do governo trouxe um ataque sem precedentes ao trabalho no Brasil. Direitos conquistados ao longo de mais de um século foram alterados sob a alegação da modernização das relações do trabalho.

Historicamente, o direito do trabalho consolidou-se como uma necessidade dos ordenamentos jurídicos em função das suas finalidades sociais, principalmente para equilibrar as relações entre empregadores e trabalhadores em um modo de produção capitalista. É inquestionável que o trabalhador é aquele que está na condição de dependência e é mais vulnerável, porque se ele precisa de emprego vai aceitar qualquer possibilidade. Mas o direito do trabalho não surgiu sem esforço. A partir do assalariamento dos trabalhadores, com o desenvolvimento da industrialização e diante das precárias condições de trabalho, desemprego e exploração, os trabalhadores começaram a se unir na busca de melhores condições de emprego e contra os abusos cometidos pelos patrões, com o propósito de regulamentar as condições mínimas de trabalho.

Conquistas consideráveis foram fruto dessa mobilização e luta, porém grande parte dos avanços obtidos com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, bem como com as atualizações posteriores, foram desconstruídas com a aprovação da reforma trabalhista.

Aprovada no Congresso Nacional, a reforma é considerada fundamental pelo governo atual para "flexibilizar e modernizar" as leis trabalhistas, alegando tal inovação necessária para incentivar a criação de empregos. Ora, vagas de emprego são criadas com aumento de investimentos e consumo e não com precarização do trabalho.

O texto aprovado, e posteriormente sancionado pelo Presidente da República, foi o apresentado pelo relator do projeto na Câmara, Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), que alterou o projeto presidencial em mais de 100 artigos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), piorando ainda mais a situação dos trabalhadores.

Agora, um profissional poderá prestar serviços de forma contínua e para uma única empresa sem que isso seja caracterizado como vínculo empregatício. Ou seja, a reforma prevê a contratação deste trabalhador com exclusividade e de modo permanente, mas sem o pagamento das garantias de um trabalho formal.

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.

Na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), o artigo 3º define os requisitos para um profissional ser considerado empregado de determinada companhia. Eles são: habitualidade (você tem de ir com determinada frequência à empresa), subordinação (obedece a ordens e tem de justificar faltas) e salário (remuneração com continuidade, todos os meses). Embora não esteja elencada entre os requisitos, a "exclusividade" do profissional também era uma das evidências aceitas pela Justiça como comprovação do vínculo empregatício nas ações trabalhistas.

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

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

Agora, com a MP 808, de 2017, o governo retirou da norma jurídica o termo "exclusividade", porém as outras características permanecem, o que justifica a presente emenda suprimindo este novo acordo de trabalho tão precarizante para o trabalhador.

Assinatura

ASSINATURA



DEP. ANDRÉ FIGUEIREDO
Brasília, 20 de novembro de 2017



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado Izalci Lucas	Partido PSDB/DF
---------------------------------------	---------------------------

1. <u>X</u> Supressiva	2. <u> </u> Substituti va	3. <u> </u> Modificati va	4. <u> </u> Aditiv a
------------------------	-------------------------------	-------------------------------	--------------------------

Suprima-se o §5º do artigo 223-G acrescido pelo art. 1º da Medida Provisória n. 808/2017.

JUSTIFICAÇÃO

A medida provisória prevê que os parâmetros para indenização estabelecidos no §1º do art. 223-G não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte, Ocorre que, com tal redação, acaba-se por criar um quesito diferenciado para o dano extrapatrimonial por morte, que teria como piso o próprio valor da indenização para danos gravíssimos, que já é bastante elevado (R\$ 276.565,50). Considerando este montante já previsto no §1º, não há razão para diferenciar o dano por morte, o qual já se integra à categoria prevista como gravíssima, pelo que se sugere a supressão do parágrafo.

Sala das Sessões, 20 de novembro de 2017

DEPUTADO IZALCI LUCAS



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado Izalci Lucas

Partido PSDB/DF

1. ___Supressi va	2. ___Substituti va	3. <u>x</u> Modificati va	4. ___Aditiv a
------------------------------------	--------------------------------------	--	---------------------------------

Dê-se ao §4º do artigo 223-G, da CLT, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória n. 808/2017 a seguinte redação:

“Art. 223-G.

§4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer entre as mesmas partes no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

Da forma como proposta pela medida provisória, a atual regra da reincidência gera potencial inconstitucionalidade por falta de isonomia entre as partes indenizadas. Isso porque, dada a hipótese em que dois empregados tenham passado por igual situação que enseje a reparação extrapatrimonial, por exemplo, aquele que ajuizar ação posteriormente será beneficiado com a indenização em dobro em virtude da questão temporal, a despeito de ter suscitado idêntico fato gerador da indenização do outro empregado.

A regra da reincidência neste caso, embora tenha o objetivo de punir o ato lesivo, acaba por gerar uma disparidade entre os sujeitos da lesão, de forma que precisa ser ajustada.

Sala das Sessões, 20 de novembro de 2017

DEPUTADO IZALCI LUCAS



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado Izalci Lucas

Partido PSDB/DF

1. ___Supressi va	2. ___Substituti va	3. <input checked="" type="checkbox"/> _Modificati va	4. ___Aditiv a
----------------------	------------------------	--	-------------------

Dê-se ao §3º do artigo 223-G, da CLT, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória n. 808/2017 a seguinte redação:

“Art. 223-G.

.....

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

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

A previsão da reincidência na medida provisória requer aprimoramento, já que menciona a hipótese de que a reincidência poderá ocorrer entre quaisquer das partes, sem explicitar o que se entenderia por esta expressão. É preciso de fato que este critério seja mais claro, para que não dê espaço para insegurança jurídica na aplicação da norma.

Assim, propõe-se que a modificação da presente emenda, deixando claro que a reincidência se dará entre partes idênticas.

Sala das Sessões, 20 de novembro de 2017

DEPUTADO IZALCI LUCAS



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado Izalci Lucas	Partido PSDB/DF
---------------------------------------	---------------------------

1. ___Supressi va	2. ___Substituti va	3. <u>X</u> Modificati va	4. ___Aditiv a
----------------------	------------------------	------------------------------	-------------------

Dê-se ao artigo 59-A, da CLT, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória n. 808/2017 a seguinte redação:

Art. 59-A. 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. " (NR)

JUSTIFICATIVA

A medida provisória limitou a possibilidade de que seja ajustada a contratação da jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso por acordo individual apenas ao setor de saúde.

Não obstante, é necessário que se mantenha o acordo individual como uma das formas de ajuste em todos os setores, na medida em que muitos possuem real necessidade de funcionamento por jornadas atípicas, como a de 12 x36, o que, com esta previsão legal, poderia ser feito com muito menos burocracia e ainda incentivando o diálogo entre empresas e empregados.

Sala das Sessões, 20 de novembro de 2017

DEPUTADO IZALCI LUCAS



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado Izalci Lucas	Partido PSDB/DF
---------------------------------------	---------------------------

1. ___Supressi va	2. ___Substituti va	3. <input checked="" type="checkbox"/> _Modificati va	4. ___Aditiv a
----------------------	------------------------	--	-------------------

Dê-se ao artigo 911-A, da CLT, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória n. 808/2017 a seguinte redação:

“**Art. 911-A.** O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

A medida provisória previu que o empregador deveria efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador, além do depósito do FGTS, e fornecer mensalmente comprovante dos referidos depósitos. Trata-se de obrigação excessiva e inadequada, a qual se propõe retirar. Com efeito, como as contribuições incidem sobre o total da folha de salário, não há como se fornecer comprovante individualizado de seu recolhimento.

Além disso, ainda que o fosse fornecido comprovante, o único órgão que com certeza pode atestar o recolhimento das contribuições é a Previdência Social. Se o intuito é proteger o empregado, e a Previdência Social é o órgão último de recebimento destas verbas, apenas ela pode assegurar que ocorreu o devido recolhimento, sem fraudes ou desvios. Esta é uma obrigação estatal que não se pode repassar às empresas – sob pena de altíssimos custos, burocracia, e mesmo ineficiência da medida.

Essa obrigação até faria algum sentido em relação ao contrato intermitente, mas neste caso já há previsão no artigo 452-H, tornando-se desnecessária a obrigação para todos, se no intermitente já está garantido.

Detalhe que este tema já é objeto de lei prévia: a Lei n. 12.692/2012 claramente determina que compete à empresa comunicar mensalmente aos empregados os valores recolhidos sobre o total de sua remuneração ao INSS, por intermédio de documento a ser definido em regulamento, o que nunca foi feito. Ora, requer-se, portanto, regulamentação e não nova imposição por meio do presente ato normativo.

Sala das Sessões, 20 de novembro de 2017

DEPUTADO IZALCI LUCAS



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado Izalci Lucas	Partido PSDB/DF
---------------------------------------	---------------------------

1. ___Supressi va	2. ___Substituti va	3. <input checked="" type="checkbox"/> _Modificati va	4. ___Aditiv a
----------------------	------------------------	--	-------------------

Dê-se ao §22 do artigo 457, da CLT, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória n. 808/2017 a seguinte redação:

“Art. 457.

§22 Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

A limitação a que o prêmio somente possa ser pago em duas vezes por ano é excessiva, dado que o conceito trazido pelo artigo de que prêmio se trata de uma liberalidade concedida por desempenho superior já inibe fraudes trabalhistas.

É preciso, neste sentido, que se preserve a liberdade de a empresa conceder bimestralmente, trimestralmente, semestralmente, ou em qualquer outra periodicidade que entenda pertinente o prêmio, desde que os critérios para tanto estejam claros.

Sala das Sessões, 20 de novembro de 2017

DEPUTADO IZALCI LUCAS



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado Izalci Lucas

Partido PSDB/DF

1. ___Supressi va	2. ___Substituti va	3. X ___Modificati va	4. ___Aditiv a
----------------------	------------------------	--------------------------	-------------------

Dê-se ao §5º do artigo 223-G, da CLT, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória n. 808/2017 a seguinte redação:

“Art. 223-G.

§5º A ofensa de natureza gravíssima é caracterizada pelos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

A medida provisória prevê que os parâmetros para indenização estabelecidos no §1º do art. 223-G não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte. Ocorre que, com tal redação, acaba-se por criar um quesito diferenciado para o dano extrapatrimonial por morte, que teria como piso o próprio valor da indenização para danos gravíssimos, que já é bastante elevado (R\$ 276.565,50). Contudo, considerando este montante já previsto no §1º, não há razão para diferenciar o dano por morte, pois já se trata de um valor pertinente para a devida reparação.

Além disso, o dano extrapatrimonial decorrente por morte certamente já se enquadra na categoria de natureza gravíssima, dela não podendo ser diferenciada, pois outro dano de maior gravidade não há e as outras três graduações previstas no dispositivo bem abarcam os demais danos passíveis de reparação.

Sala das Sessões, 20 de novembro de 2017

DEPUTADO IZALCI LUCAS



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado Izalci Lucas

Partido PSDB/DF

1. ___Supressi va	2. ___Substituti va	3.X__Modificati va	4__Aditiv a
----------------------	------------------------	-----------------------	----------------

Dê-se inciso XII do artigo 611-A, da CLT, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória n. 808/2017 a seguinte redação:

“Art. 611-A.

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em atividades e operações insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, sem prejuízo da observância pelas partes das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho da atividade profissional;

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

A sutil alteração da redação deste artigo é de extrema relevância. Isso porque, na forma como antes prevista, a regra tinha um potencial impacto de lançar insegurança jurídica sobre as negociações coletivas que tratassem deste item.

A nova redação ainda garante a proteção e segurança necessárias no trabalho, mas permite que o enquadramento da insalubridade ainda seja negociado entre as partes de maneira adequada.

Sala das Sessões, 20 de novembro de 2017

DEPUTADO IZALCI LUCAS



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado Izalci Lucas	Partido PSDB/DF
---------------------------------------	---------------------------

1. ___Supressi va	2. ___Substituti va	3. X _Modificati va	4 __Aditiv a
----------------------	------------------------	------------------------	-----------------

Dê-se ao artigo 394-A, da CLT, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória n. 808/2017 a seguinte redação:

“**Art. 394-A.** Caso não seja atendido o artigo 191 desta Consolidação, a empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades e operações insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

.....

§ 4º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em condições salubres na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.” (NR)

JUSTIFICATIVA

A medida provisória apresenta uma falha de alinhamento conceitual entre o caput e seus parágrafos, e ainda em relação à Norma Regulamentadora n. 15, que trata das condições de trabalho insalubres. Acontece que no caput traz uma referência a “atividades, operações e locais insalubres”, enquanto nos parágrafos, como também em toda a legislação que trata do tema, a expressão correta utilizada é “atividades e operações insalubres”. Mostra-se, portanto, um ajuste fundamental que o caput proteja o afastamento apenas em “atividades e operações insalubres”, especialmente porque é no exercício das atividades e operações é que se mede a insalubridade que enseja percepção de adicional e, neste caso, o afastamento.

Também é importante que se registre que, uma vez protegida por equipamentos de proteção eficazes, a gestante ou lactante possa permanecer em sua atividade.

No mais, é preciso que se mantenha a previsão de que, se não for possível a colocação da empregada em condições salubres, ela seja afastada com a percepção de salário-maternidade, já que em muitas atividades poderá ocorrer real incompatibilidade que inviabilize a recolocação. E, sendo este o caso, é preciso que a legislação dê claro direcionamento ao empregador.

Sala das Sessões, 20 de novembro de 2017

DEPUTADO IZALCI LUCAS



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado Izalci Lucas

Partido PSDB/DF

1. ___Supressi va	2. ___Substituti va	3. X ___Modificati va	4. ___Aditiv a
----------------------	------------------------	--------------------------	-------------------

Dê-se ao §1º do artigo 223-G, da CLT, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória n. 808/2017 a seguinte redação:

“Art. 223-G.

.....

§3º.....

I – ofensa de natureza leve, até 1 (uma) vez o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social no momento da ação ou da omissão que causou o dano extrapatrimonial;

II – ofensa de natureza média, até 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social no momento da ação ou da omissão que causou o dano extrapatrimonial;

III – ofensa de natureza grave, até 3 (três) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social no momento da ação ou da omissão que causou o dano extrapatrimonial;

ou

IV - ofensa de natureza gravíssima, até 4 (quatro) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social no momento da ação ou da omissão que causou o dano extrapatrimonial.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

A medida provisória estabeleceu que o dano extrapatrimonial deve seguir os parâmetros de 3 vezes o limite máximo dos Benefícios do Regime Geral de Previdência Social para ofensas de natureza leve (R\$ 16.595,93), 5 vezes, média (R\$ 27.656,55), 20 vezes, grave (R\$ 110.626,20), e até 50 vezes, gravíssima (R\$ 276.565,50). Com isso, promove uma elevação excessiva das indenizações devidas a tal título. Hoje, o que se observa é uma grande disparidade de valores indenizatórios na Justiça do Trabalho que impõe a necessidade de regulamentação. Observem-se alguns exemplos:

- Revistas de bolsas e pertences: entre R\$ 3.000,00 e R\$ 5.000,00 (RR 8110-11.2013.5.13.0009);
- Empregado obrigado a entregar cartão de visitas com sua caricatura: R\$ 3.500,00 (RR 4052-48.2010.5.12.0028)
- Trabalhador impedido de ir ao velório da própria mãe: R\$ 10.000,00 (RR 3803700-82.2009.5.09.0041)
- Agressão do superior hierárquico: R\$ 10.000,00 (AIRR 681-74.2010.5.15.0131)
- Demissão após transferência: R\$ 15.000,00 (RR 136800-12.2005.5.0611)
- Utilização de expressões pejorativas em reuniões de trabalho: R\$ 17.000,00 (AIRR 13940-29.2009.5.23.0009).

Há casos em que a diferença do nível de gravidade pode ser colocada em xeque relativamente ao montante das respectivas indenizações devidas. Contudo, em nenhum dos casos as indenizações sequer se aproximaram do valor de piso previsto na medida provisória. Por isso é preciso que os valores sejam revisitados na forma como se sugere nesta emenda.

Além disso, não há referência temporal a qual Benefício do Regime Geral de Previdência Social se deverá aplicar: da época do fato, da época da sentença, da época da execução. É preciso que, para fins de segurança, também fique expressa esta informação, como se sugere.

Sala das Sessões, 20 de novembro de 2017

DEPUTADO IZALCI LUCAS



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor
Deputado Izalci Lucas

Partido
PSDB/DF

1. ___Supressiva 2. ___Substitutiva 3.X__Modificativa 4__Aditiva

Dê-se ao artigo 394-A, da CLT, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória n. 808/2017 a seguinte redação:

“**Art. 394-A.** Sem prejuízo do artigo 191 desta Consolidação, a empregada deverá ser afastada, excluído nesse caso o pagamento de adicional de insalubridade, de:

I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação, exceto na hipótese do médico do trabalho trimestralmente atestar que a atividade não representa risco para a gestação;

II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, exceto na hipótese do médico do trabalho atestar que a atividade não representa risco durante a gestação; e

III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau durante a lactação, exceto na hipótese do médico do trabalho atestar que a atividade não representa risco para a lactação e o bebê ou a criança, no período em que durar a lactação materna.

§1º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em condições salubres na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.” (NR)

JUSTIFICATIVA

A medida provisória estabeleceu critérios diferentes para o afastamento do trabalho de empregadas gestantes ou lactantes. Ademais, tratou o afastamento como regra, quando deveria ocorrer apenas se não fosse possível o trabalho em atividade ou operação salubre, conforme atestado por médico do trabalho, que é o profissional capacitado para tal avaliação.

Também é importante que se registre que, uma vez protegida por equipamentos de proteção eficazes, a gestante ou lactante possa permanecer em sua atividade.

No mais, é preciso que se mantenha a previsão de que, se não for possível a colocação da empregada em local salubre, ela seja afastada com a percepção de salário-maternidade, já que em muitas atividades poderá ocorrer real incompatibilidade que inviabilize a recolocação. E, sendo este o caso, é preciso que a legislação dê claro direcionamento ao empregador.

Sala das Sessões, 20 de novembro de 2017

DEPUTADO IZALCI LUCAS



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

**Autor
Deputado Izalci Lucas**

**Partido
PSDB/DF**

1. ___Supressiva 2. ___Substitutiva 3.X_Modificativa 4__Aditiva

Dê-se ao §1º do artigo 59-A, da CLT, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória n. 808/2017 a seguinte redação:

“Art. 59-A.

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto neste 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.

.....” (NR)

JUSTIFICATIVA

A medida provisória prevê que a remuneração pactuada pelo horário previsto no caput (jornada 12 x 36 prevista em negociação coletiva) abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados. Assim, suscita dúvida em relação à aplicabilidade desta regra à jornada pactuada no setor de saúde, por acordo individual, nos termos do §2º.

Razão não há para que se diferencie a jornada prevista no §2º, que, na verdade, representa uma ampliação da regra do caput, e a norma do próprio caput do artigo. Para fins de alinhamento, segurança jurídica e clareza, é portanto essencial que fique expresso que a norma de remuneração do §1º se aplica a todas as hipóteses de jornada 12 x 36 estabelecidas no artigo 59-A.

Sala das Sessões, 20 de novembro de 2017

DEPUTADO IZALCI LUCAS



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

**Autor
Deputado Izalci Lucas**

**Partido
PSDB/DF**

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva

Acrescente-se o §4º ao artigo 394-A, da CLT, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória n. 808/2017 a seguinte redação:

“**Art. 394-A.**

.....
§ 4º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em condições salubres na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento. ” (NR)

JUSTIFICATIVA

A medida provisória retirou a previsão de que as empresas poderiam, no caso de não conseguirem recolocar suas empregadas afastadas em condições salubres, afastá-las pela Previdência Social. Em seu lugar, não estabeleceu qualquer regra para orientar os empregadores nas hipóteses em que, de fato, o exercício das atividades fosse incompatível com a recolocação.

É preciso, portanto, que se mantenha tal regra, já que em muitas atividades poderá ocorrer real incompatibilidade que inviabilize a recolocação. E, sendo este o caso, a legislação deve oferecer claro direcionamento ao empregador.

Sala das Sessões, 20 de novembro de 2017

DEPUTADO IZALCI LUCAS



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

**Autor
Deputado Izalci Lucas**

**Partido
PSDB/DF**

1. ___Supressiva 2. ___Substitutiva 3. ___Modificativa 4. X Aditiva

Acrescente-se o §3º ao artigo 452-F, da CLT, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória n. 808/2017 a seguinte redação:

“Art. 452-F.

.....
§3º Para o cálculo da média a que se refere o §1º deste artigo, será desconsiderado o ano de inatividade a que se refere o artigo 452-D.” (NR)

JUSTIFICATIVA

A regulamentação do contrato intermitente promovida pela Medida Provisória falha ao não deixar claro a forma de cálculo da média das verbas para fins de verbas rescisórias, na oportunidade em que o contrato tenha se encerrado pelo prazo excedido sem qualquer convocação do empregado.

O ajuste que aqui se propõe soluciona a questão, deixando claro que o ano de inatividade deverá ser desconsiderado e os salários recebidos anteriormente servirão de base para o cálculo das verbas devidas.

Sala das Sessões, 20 de novembro de 2017

DEPUTADO IZALCI LUCAS



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor
Deputado Izalci Lucas

Partido
PSDB/DF

1. ___Supressiva 2. ___Substitutiva 3.X__Modificativa 4__Aditiva

Dê-se ao §2 do artigo 457, da CLT, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória n. 808/2017 a seguinte redação:

“**Art. 457.**

.....
§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem, os abonos e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A retirada do abono do rol das verbas que não integram a remuneração, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, conforme constava da redação original do §2º do artigo 457 da Lei 13.467/2017, é prejudicial para os trabalhadores e a economia, pois ele costuma ser utilizado como um mecanismo de busca de aumento de produtividade ou de recomposição de alguma perda sofrida.

Nesse sentido, diversos instrumentos coletivos negociados anualmente preveem abonos, sem natureza salarial, para situações específicas, os quais ficam, assim, em insegurança jurídica. Por isso sua reincorporação ao rol de verbas que não integram a remuneração é benéfica, afastando insegurança jurídica e valorizando um importante mecanismo para os trabalhadores e para a economia.

Sala das Sessões, 20 de novembro de 2017

DEPUTADO IZALCI LUCAS



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor
Deputado Izalci Lucas

Partido
PSDB/DF

1. ___Supressiva 2. ___Substitutiva 3.X__Modificativa 4__Aditiva

Dê-se ao art. 3º da Medida Provisória n. 808/2017 a seguinte redação:

“Art. 3º.
.....

IV – os §§ 3º a 11 do art. 457.” (NR)

JUSTIFICATIVA

A medida provisória trouxe nova regulamentação para a sistemática do pagamento de gorjetas. Contudo, não revogou os artigos que tratavam deste tema anteriormente. Para fins de segurança jurídica, é necessário corrigir o presente erro material, incluindo os parágrafos que tratavam da gorjeta na CLT no rol de revogações do ato normativo.

Sala das Sessões, 20 de novembro de 2017

DEPUTADO IZALCI LUCAS



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor
Deputado Izalci Lucas

Partido
PSDB/DF

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva

Altere-se o § 4º do artigo 126, da Lei n. 8.213/91:

“Art. 126.....”

§4º O recurso administrativo interposto pelo empregador em face de decisão da perícia médica do INSS que caracterize o acidente do trabalho, em qualquer das espécies de que tratam os artigos 19 a 21-A desta lei, terá efeito suspensivo. ” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A emenda tem o objetivo de acrescentar às melhorias já promovidas pela Lei n. 13.467/2017, em especial no que se refere à ampliação da segurança jurídica, garantindo que os recursos administrativos em matéria de acidente de trabalho para que as empresas exerçam seu direito de defesa de maneira mais eficaz e adequada, evitando que eventual acidente seja utilizado no cálculo do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) antes que seja definitivamente caracterizado.

Sala das Sessões, 20 de novembro de 2017

DEPUTADO IZALCI LUCAS



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor
Deputado Izalci Lucas

Partido
PSDB/DF

1. ___Supressiva 2. ___Substitutiva 3. X Modificativa 4. ___Aditiva

Dê-se ao §2 do artigo 457, da CLT, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória n. 808/2017 a seguinte redação:

“**Art. 457.**

.....
§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem, os abonos e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A retirada do abono do rol das verbas que não integram a remuneração, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, conforme constava da redação original do §2º do artigo 457 da Lei 13.467/2017, é prejudicial para os trabalhadores e a economia, pois ele costuma ser utilizado como um mecanismo de busca de aumento de produtividade ou de recomposição de alguma perda sofrida.

Nesse sentido, diversos instrumentos coletivos negociados anualmente preveem abonos, sem natureza salarial, para situações específicas, os quais ficam, assim, em insegurança jurídica. Por isso sua reincorporação ao rol de verbas que não integram a remuneração é benéfica, afastando insegurança jurídica e valorizando um importante mecanismo para os trabalhadores e para a economia.

Sala das Sessões, 20 de novembro de 2017

DEPUTADO IZALCI LUCAS



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado Izalci Lucas	Partido PSDB/DF
---------------------------------------	---------------------------

1. __Supressiva	2. __Substitutiva	3. X _Modificativa	4. __Aditiva
-----------------	-------------------	--------------------	--------------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Dê-se a seguinte redação ao § 5º do art 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo art. 1º da MP 808/2017:

“Art. 442-B.....

.....

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, inclusive os associados na forma do §2º do art. 6º da lei 6530/78, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º”.

Dê-se ao §2º do art. 6º da Lei nº 6.530, de 12 de maio de 1978, a seguinte redação:

“Art.6º.....

.....

§ 2º O corretor de imóveis pode associar-se a uma ou mais imobiliárias, mantendo sua autonomia profissional, sem qualquer outro vínculo, inclusive empregatício e previdenciário, mediante contrato de associação específico”.

JUSTIFICAÇÃO

Considerando a necessidade de modernização das relações de trabalho que nortearam a Reforma Trabalhista, aprovada com o intuito de favorecer o desenvolvimento social e econômico sob os primados da valorização do trabalho e da livre iniciativa, sob princípios de liberdade e autonomia dos particulares nas relações de trabalho, a fim de que estes ofereçam em ambiente de segurança jurídica condições para a retomada do desenvolvimento do país.

Considerando, ainda, os evidentes esforços do Governo Federal em complementar por meio da presente Medida Provisória os mecanismos introduzidos

pela Reforma Trabalhista para criar formas alternativas de trabalho e contratação adequadas às necessidades e realidade das partes na relação de trabalho

Propõe-se a presente Emenda visando aperfeiçoar o dispositivo relativo ao trabalho autônomo, mais especificamente o §5º do art. 442-B da CLT, quanto ao corretor de imóveis, por se tratar de agente qualificado por formação específica e fiscalização do exercício da profissão em níveis suficientes para auto determinar-se quanto a melhor e mais conveniente forma do exercício de sua atividade profissional dentro dos ditames legais.

A adequação do §5º, do art. 442-B à legislação específica do corretor de imóveis, proporcionará a harmonização dos preceitos da lei especial ao espírito de simplificação da Reforma Trabalhista, propiciando a desburocratização das relações, prestigiando a segurança jurídica, mas afastando a obrigatoriedade de registro de contratos em entidades sindicais, o que não mais se coaduna com a atual dinâmica implantada pela Reforma Trabalhista, que extinguiu formalidades semelhantes, como por exemplo, com relação ao banco de horas, homologação rescisória, plano de cargos e salários, demissão em massa, e que não impôs nas novas formas contratuais, como o contrato de trabalho intermitente, que apesar de aplicar-se a trabalhadores muitas vezes de qualificação até mesmo inferior a do técnico de transações imobiliárias, corretor de imóveis. Assim, resta demonstrada não haver justificativa para manter tal exigência no momento atual, motivo pelo qual solicitamos o apoio dos nobres Pares no acolhimento de nossa proposta.

Sala das Sessões, 20 de novembro de 2017

DEPUTADO IZALCI LUCAS

**COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER SOBRE A
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA N.º

Inclua-se onde couber, a seguinte redação:

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

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

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

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

JUSTIFICAÇÃO

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

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

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

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

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

Isso desestimula o trabalho beneficente.

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

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

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

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

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

Sala da Comissão, em de novembro de 2017.

Deputada GORETE PEREIRA

**COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER SOBRE A
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA N.º

Acrescente-se, onde couber, a seguinte redação:

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

.....

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

§ 1º A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora.

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

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

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

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

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

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

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

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

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

Sala da Comissão, em de agosto de 2017.

Deputada GORETE PEREIRA



CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017.
(Do Poder Executivo)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA

O § 2º do art. 457, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, incluído pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 457.
.....

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

.....”. (NR)



JUSTIFICAÇÃO

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

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

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

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



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Ante o exposto, espero contar com o apoio dos nobres pares para a aprovação da emenda modificativa.

Sala da Comissão, 20 de novembro de 2017.

Assinatura manuscrita em azul, que parece ser a do deputado Pedro Fernandes.

**Deputado Pedro Fernandes
PTB/MA**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808 DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017, QUE ALTERA A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT, APROVADA PELO DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.

EMENDA

O Art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452 de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“[Art. 394-A.](#) A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação ou lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, mantido, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.”

§ 4º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no [art. 248 da Constituição Federal](#), por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

JUSTIFICAÇÃO

Esta Casa aprovou recentemente a Lei. 13.467 de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista. Nessa lei, a Câmara dos Deputados aprovou o art. 394-A disciplinando e regulamentando as hipóteses de afastamento de locais insalubres de trabalho, da empregada gestante ou lactante.

Muitas foram as discussões para que se alcançasse o acordo que permitiu a aprovação do texto aprovado nesta Casa.

Entretanto, a MP 808/2017 joga tudo isso abaixo ao impedir que as milhares de trabalhadoras recebam o adicional de insalubridade no momento em que elas mais necessitam, posto que suas despesas serão maiores com a chegada do filho.

A presente emenda, além de restituir o texto original aprovado por esta Casa, fruto de imensas e ricas discussões acerca de um tema tão caro a toda a sociedade brasileira, devolve a essas trabalhadoras seu direito e disciplina a forma pela qual esse direito será custeado pelo Estado.

Assim sendo, pedimos apoio dos ilustres colegas a uma emenda que, além de justa, conta certamente, com o apoio da bancada feminina da Câmara dos Deputados.

Sala das Sessões, de de 2017.

Deputada **Carmen Zanotto**
PPS/SC



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 20/11/2017		Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017		
Autor: HILDO ROCHA			N.º Prontuário:	
1. <input type="checkbox"/> Supressiva 2. <input type="checkbox"/> Substitutiva 3. <input type="checkbox"/> Modificativa 4. <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva 5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global				
Página: 3	Arts.: 477,545 e 580-A	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Inclua-se na Medida Provisória 808 de 2017, o artigo 545, e acrescente-se art. 580-A à [Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), que passam a vigorar com as seguintes alterações:

.....

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições devidas as entidades sindicais, criadas por lei ou definidas em convenção coletiva de trabalho, e serão devidas independentemente de prévia autorização de todos os participantes de categoria, quando por este notificados, por até dois anos a partir da data da publicação desta lei.

.....

Art. 580-A. A contribuição sindical devida as entidades sindicais por todos os participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais será transformada gradualmente de compulsória para facultativa, terá sua vigência iniciada até dois anos da vigência desta Lei, e após transcorrer as regras de transição que consistirá:

I – transcorridos 2 (dois) anos da vigência da presente Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, a contribuição sindical compulsória será de 75% (setenta e cinco) do valor previsto do inciso I do art. 580 desta Consolidação;

II – transcorridos 4 (quatro) anos da vigência da presente Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, a contribuição sindical compulsória será de 50% (cinquenta por cento) do valor previsto do inciso I do art. 580 desta Consolidação;

III – transcorridos 6 (seis) anos da vigência da presente Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, a contribuição sindical compulsória será de 25% (vinte e cinco) do valor previsto do inciso I do art. 580 desta Consolidação;

IV – Após o transcurso dos prazos constantes nos incisos I, II e III deste artigo, passará a contribuição sindical prevista no art. 580 desta Consolidação a ser devida com a autorização prévia de seus participantes, decidida em assembleia geral da categoria, garantindo nessa oportunidade o direito de oposição, revogando-se o art. 7º da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008.

.....

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS



JUSTIFICATIVA

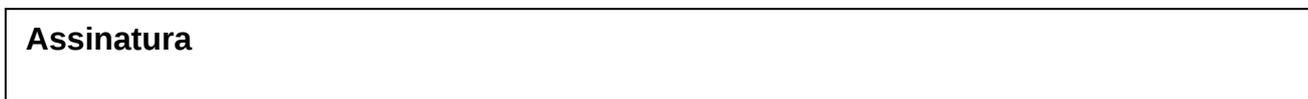
A Lei 13.467 de 2017 que entrou em vigor no último dia 11 de novembro, modificou mais de duzentos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e de forma inconstitucional alterou dispositivos quando a contribuição sindical, transformando-a de compulsória para facultativa, em afronta a Constituição Federal, eis que a Contribuição Sindical está prevista nos artigos 8º e 149 da Constituição Federal, bem como do art. 146, inciso II, que impõe a alteração legislativa por meio de Lei Complementar para alterar a natureza tributária dessa contribuição, por possuir natureza tributária sendo exigida compulsoriamente de todos os integrantes das categorias econômicas ou profissionais, independentemente de associação a um sindicato, tendo por finalidade o custeio de atividades essenciais das entidades sindicais.

A natureza tributária da contribuição sindical é reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal ao decidir “a plena legitimidade constitucional da contribuição sindical, que se qualifica como modalidade de tributo expressamente prevista no próprio texto da lei fundamental” (MS. 28465).

Também afrontou os ditames da Lei de Responsabilidade Fiscal, nº 101/2000, por ter reduzido da arrecadação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), percentual da contribuição sindical destinada à Conta Especial Emprego e Salário, o que é vedado pela citada lei sem a estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva iniciar sua vigência e nos dois seguintes (art. 14), portanto essas alterações são injurídicas. Portanto a inovação contida na Lei 13.647 é injurídica.

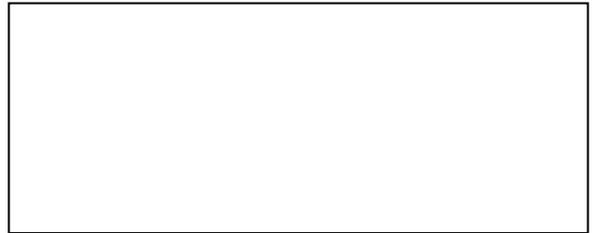
Para o jurista **Ives Gandra da Silva Martins**, a finalidade da contribuição sindical – “garantir a atuação de categorias profissionais e econômicas em defesa dos interesses próprios destes grupos, ofertando, pois, a Constituição, imposição tributária que lhes garanta recursos para que possam existir e atuar.”

Assinatura





CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

A convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho beneficia a todos os trabalhadores e pelo princípio da solidariedade coletiva deve haver o custeio das entidades sindicais por todos os trabalhadores, independente de filiação sindical. Assim, o sindicato representará toda a categoria, mas somente poderá ser custeado pelos seus filiados, o que desestimulará a filiação e causará uma verdadeira atrofia sindical.

Como se não bastasse, esquece o legislador do princípio da unicidade e da vinculação sindical por categoria, sem contar nas inúmeras leis esparsas que atribuem legitimidade ao sindicato em promover a defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos (Lei do Mandado de Segurança, Ação Civil Pública, Código de Defesa do Consumidor, etc.).

Pugnamos pela manutenção da contribuição sindical compulsória por um período de dois anos a partir da data da publicação da lei, em caráter provisório a toda categoria para possibilitar a manutenção da sustentabilidade do sistema sindical; a defesa dos interesses da categoria; a orientação jurídica e fiscal; e a formulação de parcerias que tragam benefícios para o segmento.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, em 20 de novembro de 2017.

HILDO ROCHA

Deputado Federal

Assinatura



MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Acrescentem-se ao art. 3º da MP os incisos IV e V:

Art. 3º.....

.....

IV- **O art. 611-A** do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

V- **O art. 611-B** do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A MP em tela visa regulamentar e alterar artigos da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) inseridos na CLT. Um desses artigos a ser alterado é o art. 611-A, que trata da prevalência do negociado sobre o legislado.

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

“XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”

Com isso, a Carta Política já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei. Todavia, a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que, em sistemas jurídicos fundados em valores morais ou éticos, a autonomia privada não é absoluta. Logo, é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento



Câmara dos Deputados

Gabinete da Deputada Federal Jandira Feghali – PCdoB/RJ

coletivo de trabalho prever condições mais benéficas aos empregados do que o disposto na legislação, conforme se verifica na jurisprudência abaixo:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 11.496/2007. HORAS IN ITINERE. ACORDO COLETIVO. EXCLUSÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. O debate se trava acerca da validade de cláusula de norma coletiva que atribuiu à remuneração do tempo in itinere a característica de ser parcela indenizatória, devida sem o adicional de horas extras e sem reflexo no cálculo de outras verbas. Em rigor, discute-se sobre tal cláusula revestir-se de eficácia que derivaria da autonomia privada coletiva ou, por outra, se teria tal preceito excedido o limite de disponibilidade reservado à autodeterminação dos atores sociais. Ao considerar, tendo em perspectiva o caso dos autos, que a remuneração do tempo de trabalho ou do tempo à disposição do empregador, nos limites da lei, não poderia ter sofrido redução ou desvirtuamento, o Tribunal Superior do Trabalho remete às seguintes razões de decidir: 1. Em sistemas jurídicos fundados em valores morais ou éticos, a autonomia privada não é absoluta; 2. Os precedentes do STF, como os precedentes em geral, não comportam leitura e classificação puramente esquemáticas, como se em seus escaninhos se acomodassem, vistos ou não, todos os fragmentos da realidade factual ou jurídica. Para além das razões de decidir, acima enumeradas, cabe registrar que os precedentes do STF (RE 590.415/SC e RE 895759/PE) que enlevam a autodeterminação coletiva cuidam de situações concretas nas quais a Excelsa Corte enfatizou a paridade de forças que resultaria da participação de sindicato da categoria profissional, não se correlacionando com caso, como o dos autos, em que o Tribunal Regional do Trabalho constata não ter havido qualquer contrapartida, sob as vestes da negociação coletiva, para compensar a renúncia de direito pelos trabalhadores. Embargos conhecidos e não providos. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Embargos de Declaração em Recurso de Revista.(E-RR-205900-57.2007.5.09.0325) EM 27 DE JUNHO DE 2017.



Câmara dos Deputados

Gabinete da Deputada Federal Jandira Feghali – PCdoB/RJ

Logo, vê-se que a autonomia negocial coletiva não é absoluta. Tal decisão fora proferida em 2016 para afastar um acordo coletivo que, conforme o tribunal, reduzia os direitos dos trabalhadores de uma usina de açúcar. O recurso analisado discutia uma proposta de acordo que dava às horas de deslocamento (*in itinere*) natureza indenizatória, e não remuneratória. Com isso, a empresa deixa de recolher contribuição previdenciária sobre a verba e o trabalhador deixa de recolher Imposto de Renda. Ao final, prevaleceu a jurisprudência do TST no sentido de que a natureza salarial das chamadas horas *in itinere*, ou de deslocamento, não pode ser afastada por meio de acordo coletivo.

Todavia, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, incluiu na CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) o art. 611-A com um sentido que relativiza os princípios da igualdade e da proteção ao empregado. Ao viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação às situações presentes nos incisos do artigo 611-A da CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) sem qualquer contrapartida que beneficie mais o empregado que a legislação, a Lei vai de encontro ao princípio da norma mais favorável e, por conseguinte, mitiga o princípio da proteção ao empregado.

Assim, quaisquer outras cláusulas que eventualmente tragam condições mais prejudiciais aos trabalhadores estão eivadas de patente inconstitucionalidade, razão pela qual o caput do art. 611-A deste projeto de lei deve ser adequado aos ditames constitucionais, garantindo, assim, o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho.

Por essa razão, pedimos apoio dos nobres pares para a aprovação da emenda.

Sala das Comissões, 17 de novembro de 2017.

JANDIRA FEGHALI
Deputada Federal - PCdoB/RJ



MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração § 2º do Art. 4º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

Art. 1º

.....
“Art. 4º.....
.....

§ 2º Será considerado tempo a disposição do empregador a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (NR).”

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista, aprovada em julho de 2017 pelo Congresso Nacional, transformou-se na Lei n. 13.467/2017, a qual alterou profundamente o marco regulatório das relações de trabalho, CLT, tanto no aspecto do direito material quanto do direito processual.

Ao todo foram alterados 96 dispositivos da CLT, o que restringiu garantias processuais e flexibilizou o direito fundamental dos trabalhadores. Um desses dispositivos foi o § 2º do art. 4º da CLT, que trata do tempo a disposição do trabalhador e das horas in itinere. Esse termo jurídico em Latim literalmente pode ser traduzido como o tempo gasto no trajeto ao trabalho. A Súmula 366 do TST considera que o tempo que o empregado gasta para realizar o percurso para ir e voltar do serviço, quando o local de trabalho for de difícil acesso e não servido por transporte e a condução for fornecida pelo empregador, deverá ser remunerado como horas de efetivo trabalho e somado à jornada de trabalho.



Câmara dos Deputados

Gabinete da Deputada Federal Jandira Feghali – PCdoB/RJ

Além disso, o tempo que o empregado permanecer nas dependências da empresa além da jornada de trabalho pressupõe que está sob o comando do empregador, razão pela qual também deve ser considerado tempo a disposição deste e, por conseguinte, passível de remuneração extra. Esse entendimento se faz necessário para evitar as fraudes que são feitas por muitos empregadores para o não pagamento de horas-extras.

Por isso, a presente emenda objetiva não só recuperar o texto anterior da CLT antes da reforma trabalhista, mas também evitar que os direitos dos trabalhadores fiquem à disposição do empregador por mais tempo sem que recebam a remuneração necessária para tanto.

Sala das comissões, 17 de novembro de 2017.

JANDIRA FEGHALI
Deputada Federal - PCdoB/RJ



MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração no Art. 59-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de 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 e . **assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados** (NR).”

JUSTIFICAÇÃO

Recentemente, circulou nas redes sociais um cartaz afixado em um Hospital de São Paulo que estabelecia o novo regime de compensação de horas trabalhadas nas suas dependências a partir da entrada em vigor da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). O que espantou aos funcionários, foi a informação de que as horas extras nos feriados não seriam pagas em dobro como mandava a CLT anteriormente.

Apesar de os discursos dos parlamentares da base aliada que aprovaram a reforma trabalhista dizerem que não haveria supressão de direitos, o caso da inclusão das 12 hx 36h na reforma tinha como único objetivo excluir o pagamento das horas extras no feriado, até mesmo porque esse tipo de jornada de trabalho já tinha sido regulamentado pelo TST.

Assim, a chamada jornada 12x36 horas – em que o empregado trabalha 12 horas e descansa 36 horas, que é muito comum em empresas de vigilância e em hospitais, é um tema recorrente na Justiça do Trabalho. Com vistas a orientar o tema e uniformizar a jurisprudência, o TST editou a Súmula 444 em 2012, dizendo que é válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.



Câmara dos Deputados

Gabinete da Deputada Federal **Jandira Feghali – PCdoB/RJ**

Com o propósito de recuperar o sentido dessa decisão é que propomos a alteração do dispositivo na MP 808.

Sala das Comissões, 17 de novembro de 2017.

JANDIRA FEGHALI
Deputada Federal - PCdoB/RJ



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração no Art. 394-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre.

§ 1º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Em que pese o texto apresentado pela MP 808/2017 corrigir parte da injustiça contra a empregada gestante em relação ao ambiente insalubre, ainda traz a possibilidade de que as mulheres nesta condição exerçam suas atividades neste tipo de ambiente. Em relação à lactante foi mantida a obrigatoriedade de apresentação de atestado médico para permitir que não seja obrigada a amamentar em local insalubre.

A posição do movimento de mulheres é clara e bem fundamentada no que se refere ao reconhecimento da função social da maternidade. Para tanto, é fundamental que seja assumida como responsabilidade a ser compartilhada. Reconhecer a função social da maternidade implica em rever as obrigações no âmbito da esfera reprodutiva da vida, a responsabilidade dos homens e do Estado.

Os desafios impostos pela sociedade moderna quanto ao cuidado e à educação das crianças e jovens exigem investimentos em políticas, programas e serviços públicos de apoio e proteção à maternidade e à paternidade.

As alterações efetuadas pela reforma Trabalhista desconsideram por completo tais paradigmas e violam o direito das mulheres, pondo em risco uma



Câmara dos Deputados

Gabinete da Deputada Federal Jandira Feghali – PCdoB/RJ

fase da vida que deveria ser cercada de cuidados. Para a Federação Brasileira das Associações de Ginecologia e Obstetrícia – Febrasgo, esse tipo de exposição coloca em risco tanto as grávidas quanto seus fetos.

Não menos contundente é a posição expressa pelo procurador Regional do Trabalho aposentado Raimundo Simão de Melo ao afirmar que:

“O objetivo do artigo 394-A da CLT com a redação anterior foi proteger a gestante e lactante, o feto e a criança nos períodos de gestação e lactação, proibindo o trabalho da empregada em atividades, operações ou locais insalubres, que deveria nesses períodos exercer suas atividades em locais salubres, livres dos respectivos riscos.

Esse objetivo encontra respaldo em fundamento científico, porque, comprovadamente, o trabalho em ambientes insalubres é prejudicial não só às trabalhadoras em qualquer situação, mas, principalmente, às gestantes e lactantes, ao feto e à criança em fase de amamentação, sendo correta a proibição do trabalho da gestante e da lactante em atividades ou locais insalubres, o que foi ignorado pelo Congresso Nacional e pelo presidente da República, que sancionou a lei sem qualquer restrição.”

Como se vê, a proteção garantida pelo texto anterior à reforma está agora condicionada à apresentação de um atestado médico. Deixa de ser um direito garantido, passando a ser uma possibilidade de direito mediante apresentação de atestados. Um retrocesso inaceitável, pois prejudicial à saúde das mulheres e de seus filhos.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, 17 de novembro de 2017.

JANDIRA FEGHALI
Deputada Federal - PCdoB/RJ



MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se o inciso IV no art. 3º da Medida Provisória nº 808/2017:

“Art. 3º

.....”

IV- art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”(NR).

JUSTIFICAÇÃO

Nos últimos meses, um anúncio de vagas da empresa Sá Cavalcante, que opera franquias das redes Bob's, Spoletto e Choe's Oriental Gourmet, chamou a atenção nas redes sociais nos últimos dias. Isso porque a oferta de emprego destaca um salário de R\$ 4,45 por hora trabalhada, em uma jornada de cinco horas nos finais de semana.

Trata-se do chamado trabalho intermitente, possível no país com a aprovação da Reforma Trabalhista, que entrou em vigor no dia 11 de novembro. Essa modalidade de trabalho se tornou possível com a inclusão art. 452-A foi incluído na CLT para dispor sobre o trabalho intermitente, a chamada proposta “McDonalds”, que se caracteriza uma forma de precarização das relações de trabalho que foram criadas pela Reforma Trabalhista.

As alterações propostas pela MP 808/2017 infelizmente não são suficientes para retirar a lesividade que este dispositivo causa ao trabalhador, retirando-lhe diversos direitos e reduzindo-lhe o salário de forma explícita.



Câmara dos Deputados

Gabinete da Deputada Federal **Jandira Feghali – PCdoB/RJ**

Nesse sentido, estamos revogando do texto da CLT o art. 452-A, que trata do trabalho intermitente.

Sala das comissões, 17 de novembro 2017.

JANDIRA FEGHALI
Deputada Federal - PCdoB/RJ



MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Art. 1º. Dê-se ao Art. 1º da Medida Provisória nº 808 a seguinte redação constante do art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

Art. 1º

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito, registrado na CTPS e, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, **observará o disposto no artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal** e conterà:

.....

II – **valor mensal não inferior ao valor do salário mínimo**, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12.”(NR)

Art. 2º Suprima-se o art. 911-A na redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição dispõe, em seu art. 7º, inciso IV, que é direito do trabalhador, assegurado constitucionalmente (artigo 39 , § 3º e artigo 7º , inciso IV , da CRFB), a percepção de **salário mínimo**, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

O trabalho intermitente, também chamado de proposta McDonalds, foi inserido na reforma trabalhista sem a preocupação de observar os direitos sociais minimamente assegurados aos trabalhadores, como salário mínimo..



Câmara dos Deputados

Gabinete da Deputada Federal Jandira Feghali – PCdoB/RJ

O salário é o meio de sobrevivência do trabalhador empregado e, por conseguinte, deve ele estar ao abrigo de todas as garantias aos direitos fundamentais da pessoa humana. Por isso, a Constituição Federal elevou o salário ao nível de direito fundamental e estabeleceu garantias para a sua proteção. Infelizmente a reforma trabalhista não reconheceu a importância dos direitos fundamentais ao permitir que o empregado submetido ao contrato intermitente não tenha acesso a essas garantias constitucionais, que implicam inclusive na sua contribuição previdenciária.

Portanto, recuperar o salário mínimo é defender é defender os direitos fundamentais, alicerçados na pedra de toque do novo ordenamento jurídico: a dignidade da pessoa humana.

Por essa razão, peço o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, 17 de novembro de 2017.

JANDIRA FEGHALI
Deputada Federal - PCdoB/RJ



MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte redação a ser dada ao art. 8º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

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

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, **naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.” (NR)**

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da presente emenda é recuperar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho, que garantia a observância dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, e principalmente à proteção da parte hipossuficiente das relações de trabalho.

O Direito do Trabalho é definido como conjunto de normas e princípios que regula as relações de emprego com vistas à melhoria da condição social e econômica do empregado. Nesse sentido, o direito laboral possui uma



Câmara dos Deputados

Gabinete da Deputada Federal Jandira Feghali – PCdoB/RJ

característica diferenciada em relação ao Direito Civil, já que sua função é normatizar as relações jurídicas específicas entre empregador e empregado, ao passo que o Direito Civil, por sua vez, regulamenta relações jurídicas do cidadão em geral, independentemente da manutenção de um lastro obrigacional específico.

Assim, os operadores do direito trabalhista devem decidir, primeiramente, com base nas fontes do próprio direito trabalhista para depois, subsidiariamente, partir para o uso da legislação comum.. É indispensável que, na aplicação subsidiária do Direito Comum, exista compatibilidade de suas normas com as características do Direito do Trabalho. Tal subsidiariedade tem, como pressuposto necessário, a compatibilidade de suas normas com as características do direito do trabalho.

Nesse sentido, pedimos apoio dos nobres pares para aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões ,17 de novembro de 2017.

JANDIRA FEGHALI
Deputada Federal - PCdoB/RJ



MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se o seguinte inciso IV à redação do art. 3º da Medida Provisória:

“Art. 3º.....

.....

IV- o art. 484-A;

JUSTIFICAÇÃO

A intenção da presente emenda é recuperar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho no sentido de preservar os direitos dos trabalhadores no caso de rescisão contratual.

O Congresso Nacional, ao aprovar a reforma trabalhista retirou diversos direitos dos trabalhadores. O art. 484-A é um desses dispositivos que retira tais direitos na hora da rescisão contratual.

O Art. 484-A prevê a demissão "de comum acordo" entre trabalhador e empresa. Pela proposta, havendo consenso, o contrato de trabalho poderá ser extinto, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS.



Câmara dos Deputados

Gabinete da Deputada Federal **Jandira Feghali – PCdoB/RJ**

A medida prevê também que o trabalhador poderá ter acesso a 80% do valor depositado pela empresa em sua conta do FGTS. Por outro lado, o empregado não terá direito ao seguro-desemprego.

Por isso, não há que se falar em corrigir as distorções e os estragos da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) sem falar na supressão deste malfadado artigo.

Sala das Comissões, 17 de novembro de 2017.

JANDIRA FEGHALI
Deputada Federal - PCdoB/RJ



MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Art. 1º Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte redação aos arts. 790 e 790-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art.790.....

.....

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

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, **salvo se beneficiária de justiça gratuita.” (NR).**

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 impôs restrições à proteção garantia de gratuidade judiciária aos que comprovem insuficiência de recursos. Tais restrições são inconstitucionais, pois criam dificuldades para o acesso à Justiça por parte dos menos favorecidos.



Pelo teor dos dispositivos novos, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 alterou o princípio da proteção ao hipossuficiente ao determinar que a parte reclamante, **ainda que beneficiária da justiça gratuita**:

- a) Pague honorários de peritos se sucumbente;
- b) Pague honorários advocatícios de 5% a 15% sobre o valor da liquidação de sentença;
- c) Pague as custas processuais se ausente na audiência de conciliação.

O novel artigo 790-B atribui a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais e da sucumbência aos sucumbentes da relação processual, **ainda que beneficiários da justiça gratuita**. Essa restrição retira a tradicional tutela protetória do reclamante nas ações trabalhistas, com o objetivo explícito de restringir a proteção social ao empregado hipossuficiente e, por conseguinte, relativizar o princípio da igualdade e isonomia das partes.

Na Justiça Trabalhista, a gratuidade de justiça cumpre uma importante finalidade social no sentido de trazer igualdade jurídica ao processo trabalhista, permitindo que a parte hipossuficiente possa procurar a justiça sem se preocupar com seus custos, o que lhe garante o pleno exercício do direito. Por isso, é corolário do princípio da proteção, que aproveita exclusivamente os trabalhadores.

Em razão disso, o Ministério Público do Trabalho ingressou com a ADIN 5766 no STF questionando exatamente a constitucionalidade dos dispositivos que ora proponho a alteração.

Portanto, a gratuidade de justiça para os atos processuais é um mecanismo de compensação de forças entre as partes litigantes no processo trabalhista e de promoção da igualdade jurídica, já que a desigualdade econômica, via de regra, existente entre empregado e empregador, traz diferentes condições para a produção de provas, principalmente a pericial. Fatores como a subordinação jurídica do empregado ante o empregador durante o contrato de trabalho pode ser um inibidor dessa produção da prova.



Câmara dos Deputados

Gabinete da Deputada Federal **Jandira Feghali – PCdoB/RJ**

Por essa razão, solicitamos o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda.

Sala das Comissões, 17 de novembro de 2017.

JANDIRA FEGHALI
Deputada Federal - PCdoB/RJ



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 20/11/2017	Medida Provisória nº 808, de 14 de Novembro de 2017
---------------------------	--

Autor PEPE VARGAS	Nº do Prontuário 55503
------------------------------------	----------------------------------

1. _ Supressiva 2. _ Substitutiva 3. X Modificativa 4. _ Aditiva 5. _ Substitutivo Global

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclua-se onde couber na Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017:

A Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 passa a vigorar com a seguinte alteração:

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

“art. 59.....”

§ 6º revogado

JUSTIFICAÇÃO

A lei 13.467 que modificou profundamente a Consolidação das leis do Trabalho, CLT, foi uma modificação que não teve discussão com a sociedade da forma como uma profunda alteração de diploma legal de caráter protetivo aos interesses dos trabalhadores deve ser feita. Não á toa, mais de 80% dos brasileiros e brasileiras, segundo apontam as pesquisas, e a quase totalidade de técnicos, advogados, membros do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho, são contrários as mudanças.

A alteração proposta tem o caráter de minorar os efeitos da Lei nesta parte que retira direitos consagrados e traz insegurança jurídica e desequilíbrio entre as partes da relação de trabalho, em prejuízo aos trabalhadores e trabalhadoras que são, na essência, titulares de direitos trazidos pela CLT

PARLAMENTAR

PEPE VARGAS
Deputado federal PT/RS



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 20/11/2017	Medida Provisória nº 808, de 14 de Novembro de 2017
---------------------------	--

Autor PEPE VARGAS	Nº do Prontuário 55503
------------------------------------	----------------------------------

1. _ Supressiva 2. _ Substitutiva 3. X Modificativa 4. _ Aditiva 5. _ Substitutivo Global

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclua-se onde couber na Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017:

A Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 passa a vigorar com a seguinte alteração:

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

“art. 59.....”

§ 5º revogado

JUSTIFICAÇÃO

A lei 13.467 que modificou profundamente a Consolidação das leis do Trabalho, CLT, foi uma modificação que não teve discussão com a sociedade da forma como uma profunda alteração de diploma legal de caráter protetivo aos interesses dos trabalhadores deve ser feita. Não á toa, mais de 80% dos brasileiros e brasileiras, segundo apontam as pesquisas, e a quase totalidade de técnicos, advogados, membros do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho, são contrários as mudanças.

A alteração proposta tem o caráter de minorar os efeitos da Lei nesta parte que retira direitos consagrados e traz insegurança jurídica e desequilíbrio entre as partes da relação de trabalho, em prejuízo aos trabalhadores e trabalhadoras que são, na essência, titulares de direitos trazidos pela CLT

PARLAMENTAR

PEPE VARGAS
Deputado federal PT/RS



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 20/11/2017	Medida Provisória nº 808, de 14 de Novembro de 2017
--------------------	---

Autor PEPE VARGAS	Nº do Prontuário 55503
-----------------------------	---------------------------

1. _ Supressiva 2. _ Substitutiva 3. X Modificativa 4. _ Aditiva 5. _ Substitutivo Global

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclua-se onde couber na Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017:

A Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 passa a vigorar com a seguinte alteração:

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

“art. 58.....”

§ 2º revogado

JUSTIFICAÇÃO

A lei 13.467 que modificou profundamente a Consolidação das leis do Trabalho, CLT, foi uma modificação que não teve discussão com a sociedade da forma como uma profunda alteração de diploma legal de caráter protetivo aos interesses dos trabalhadores deve ser feita. Não á toa, mais de 80% dos brasileiros e brasileiras, segundo apontam as pesquisas, e a quase totalidade de técnicos, advogados, membros do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho, são contrários as mudanças.

A alteração proposta tem o caráter de minorar os efeitos da Lei nesta parte que retira direitos consagrados e traz insegurança jurídica e desequilíbrio entre as partes da relação de trabalho, em prejuízo aos trabalhadores e trabalhadoras que são, na essência, titulares de direitos trazidos pela CLT

PARLAMENTAR

PEPE VARGAS
Deputado federal PT/RS



CONGRESSO NACIONAL

**MPV 808
00157**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 20/11/2017	Medida Provisória nº 808, de 14 de Novembro de 2017
---------------------------	--

Autor PEPE VARGAS	Nº do Prontuário 55503
------------------------------------	----------------------------------

1. _ Supressiva 2. _ Substitutiva 3. X Modificativa 4. _ Aditiva 5. _ Substitutivo Global

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclua-se onde couber na Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017:

A Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 passa a vigorar com a seguinte alteração:

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

“art. 8º.....”

§ 2º revogado

JUSTIFICAÇÃO

A lei 13.467 que modificou profundamente a Consolidação das leis do Trabalho, CLT, foi uma modificação que não teve discussão com a sociedade da forma como uma profunda alteração de diploma legal de caráter protetivo aos interesses dos trabalhadores deve ser feita. Não á toa, mais de 80% dos brasileiros e brasileiras, segundo apontam as pesquisas, e a quase totalidade de técnicos, advogados, membros do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho, são contrários as mudanças.

A alteração proposta tem o caráter de minorar os efeitos da Lei nesta parte que retira direitos consagrados e traz insegurança jurídica e desequilíbrio entre as partes da relação de trabalho, em prejuízo aos trabalhadores e trabalhadoras que são, na essência, titulares de direitos trazidos pela CLT

PARLAMENTAR

PEPE VARGAS
Deputado federal PT/RS



CONGRESSO NACIONAL

**MPV 808
00158**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 20/11/2017	Medida Provisória nº 808, de 14 de Novembro de 2017
---------------------------	--

Autor PEPE VARGAS	Nº do Prontuário 55503
------------------------------------	----------------------------------

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutivo Global

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclua-se onde couber na Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017:

A Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 passa a vigorar com a seguinte alteração:

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

“art. 8º.....”

§ 3º revogado

JUSTIFICAÇÃO

A lei 13.467 que modificou profundamente a Consolidação das leis do Trabalho, CLT, foi uma modificação que não teve discussão com a sociedade da forma como uma profunda alteração de diploma legal de caráter protetivo aos interesses dos trabalhadores deve ser feita. Não á toa, mais de 80% dos brasileiros e brasileiras, segundo apontam as pesquisas, e a quase totalidade de técnicos, advogados, membros do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho, são contrários as mudanças.

A alteração proposta tem o caráter de minorar os efeitos da Lei nesta parte que retira direitos consagrados e traz insegurança jurídica e desequilíbrio entre as partes da relação de trabalho, em prejuízo aos trabalhadores e trabalhadoras que são, na essência, titulares de direitos trazidos pela CLT

PARLAMENTAR

PEPE VARGAS
Deputado federal PT/RS



CONGRESSO NACIONAL

**MPV 808
00159**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 20/11/2017	Medida Provisória nº 808, de 14 de Novembro de 2017
---------------------------	--

Autor PEPE VARGAS	Nº do Prontuário 55503
------------------------------------	----------------------------------

1. _ Supressiva 2. _ Substitutiva 3. X Modificativa 4. _ Aditiva 5. _ Substitutivo Global

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclua-se onde couber na Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017:

A Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 passa a vigorar com a seguinte alteração:

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

“art. 4º.....”

§ 2º revogado

JUSTIFICAÇÃO

A lei 13.467 que modificou profundamente a Consolidação das leis do Trabalho, CLT, foi uma modificação que não teve discussão com a sociedade da forma como uma profunda alteração de diploma legal de caráter protetivo aos interesses dos trabalhadores deve ser feita. Não á toa, mais de 80% dos brasileiros e brasileiras, segundo apontam as pesquisas, e a quase totalidade de técnicos, advogados, membros do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho, são contrários as mudanças.

A alteração proposta tem o caráter de minorar os efeitos da Lei nesta parte que retira direitos consagrados e traz insegurança jurídica e desequilíbrio entre as partes da relação de trabalho, em prejuízo aos trabalhadores e trabalhadoras que são, na essência, titulares de direitos trazidos pela CLT

PARLAMENTAR

PEPE VARGAS
Deputado federal PT/RS



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 20/11/2017	Medida Provisória nº 808, de 14 de Novembro de 2017
---------------------------	--

Autor PEPE VARGAS	Nº do Prontuário 55503
------------------------------------	----------------------------------

1. _ Supressiva 2. _ Substitutiva 3. X Modificativa 4. _ Aditiva 5. _ Substitutivo Global

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclua-se onde couber na Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017:

A Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 passa a vigorar com a seguinte alteração:

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

“Art. 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.”

JUSTIFICAÇÃO

A lei 13.467 que modificou profundamente a Consolidação das leis do Trabalho, CLT, foi uma modificação que não teve discussão com a sociedade da forma como uma profunda alteração de diploma legal de caráter protetivo aos interesses dos trabalhadores deve ser feita. Não á toa, mais de 80% dos brasileiros e brasileiras, segundo apontam as pesquisas, e a quase totalidade de técnicos, advogados, membros do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho, são contrários as mudanças.

A alteração proposta tem o caráter de minorar os efeitos da Lei nesta parte que retira direitos consagrados e traz insegurança jurídica e desequilíbrio entre as partes da relação de trabalho, em prejuízo aos trabalhadores e trabalhadoras que são, na essência, titulares de direitos trazidos pela CLT

PARLAMENTAR

PEPE VARGAS
Deputado federal PT/RS



CONGRESSO NACIONAL

**MPV 808
00161**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 20/11/2017	Medida Provisória nº 808, de 14 de Novembro de 2017
Autor PEPE VARGAS	Nº do Prontuário 55503
1. _ Supressiva 2. _ Substitutiva 3. _ Modificativa 4. _ Aditiva 5. X Substitutivo Global	

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Dê-se a Medida Provisória 801 de 2017 a seguinte Redação:

Art. 1º Revoga-se a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, com efeito reprecinatório dos atos por ela revogados e/ou alterados.

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

JUSTIFICAÇÃO

A lei 13.467 que modificou profundamente a Consolidação das leis do Trabalho, CLT, foi uma modificação que não teve discussão com a sociedade da forma como uma profunda alteração de diploma legal de caráter protetivo aos interesses dos trabalhadores deve ser feita. Não á toa, mais de 80% dos brasileiros e brasileiras, segundo apontam as pesquisas, e a quase totalidade de técnicos, advogados, membros do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho, são contrários as mudanças.

A alteração proposta tem o caráter de revogar tal Lei de forma que as mudanças que forem necessárias na CLT possam ser feitas, principalmente, proporcionando o protagonismo dos trabalhadores e trabalhadoras que são, na essência, os titulares de direitos trazidos na CLT.

PARLAMENTAR

PEPE VARGAS
Deputado federal PT/RS



CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00162

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 20/11/2017	Medida Provisória nº 808, de 14 de Novembro de 2017
--------------------	---

Autor PEPE VARGAS	Nº do Prontuário 55503
-----------------------------	---------------------------

1. _ Supressiva 2. _ Substitutiva 3. _ Modificativa 4. X Aditiva 5. _ Substitutivo Global

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclua-se onde couber na Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017:

A Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 passa a vigorar com a seguinte alteração:

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

“[Art. 59-A.](#) 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 os intervalos para repouso e alimentação.

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

JUSTIFICAÇÃO

A lei 13.467 que modificou profundamente a Consolidação das leis do Trabalho, CLT, foi uma modificação que não teve discussão com a sociedade da forma como uma profunda alteração de diploma legal de caráter protetivo aos interesses dos trabalhadores deve ser feita. Não á toa, mais de 80% dos brasileiros e brasileiras, segundo apontam as pesquisas, e a quase totalidade de técnicos, advogados, membros do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho, são contrários as mudanças.

A alteração proposta tem o caráter de minorar os efeitos da Lei nesta parte que retira direitos consagrados e traz insegurança jurídica e desequilíbrio entre as partes da relação de trabalho, em prejuízo aos trabalhadores e trabalhadoras que são, na essência, titulares de direitos trazidos pela CLT.

PARLAMENTAR

PEPE VARGAS
Deputado federal PT/RS



CONGRESSO NACIONAL

**MPV 808
00163**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 20/11/2017	Medida Provisória nº 808, de 14 de Novembro de 2017
---------------------------	--

Autor PEPE VARGAS	Nº do Prontuário 55503
------------------------------------	----------------------------------

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutivo Global

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclua-se onde couber na Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017:

A Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 passa a vigorar com a seguinte alteração:

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

“Art. 443 -

§ 3º - revogado

JUSTIFICAÇÃO

A lei 13.467 que modificou profundamente a Consolidação das leis do Trabalho, CLT, foi uma modificação que não teve discussão com a sociedade da forma como uma profunda alteração de diploma legal de caráter protetivo aos interesses dos trabalhadores deve ser feita. Não á toa, mais de 80% dos brasileiros e brasileiras, segundo apontam as pesquisas, e a quase totalidade de técnicos, advogados, membros do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho, são contrários as mudanças.

A alteração proposta tem o caráter de minorar os efeitos da Lei nesta parte que retira direitos consagrados e traz insegurança jurídica e desequilíbrio entre as partes da relação de trabalho, em prejuízo aos trabalhadores e trabalhadoras que são, na essência, titulares de direitos trazidos pela CLT

PARLAMENTAR

PEPE VARGAS
Deputado federal PT/RS



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 20/11/2017	Medida Provisória nº 808, de 14 de Novembro de 2017
---------------------------	--

Autor PEPE VARGAS	Nº do Prontuário 55503
------------------------------------	----------------------------------

1. _ Supressiva 2. _ Substitutiva 3. X Modificativa 4. _ Aditiva 5. _ Substitutivo Global

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclua-se onde couber na Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017:

A Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 passa a vigorar com a seguinte alteração:

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

“Art. 452 A - revogado

JUSTIFICAÇÃO

A lei 13.467 que modificou profundamente a Consolidação das leis do Trabalho, CLT, foi uma modificação que não teve discussão com a sociedade da forma como uma profunda alteração de diploma legal de caráter protetivo aos interesses dos trabalhadores deve ser feita. Não á toa, mais de 80% dos brasileiros e brasileiras, segundo apontam as pesquisas, e a quase totalidade de técnicos, advogados, membros do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho, são contrários as mudanças.

A alteração proposta tem o caráter de minorar os efeitos da Lei nesta parte que retira direitos consagrados e traz insegurança jurídica e desequilíbrio entre as partes da relação de trabalho, em prejuízo aos trabalhadores e trabalhadoras que são, na essência, titulares de direitos trazidos pela CLT

PARLAMENTAR

PEPE VARGAS
Deputado federal PT/RS



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 20/11/2017	Medida Provisória nº 808, de 14 de Novembro de 2017
---------------------------	--

Autor PEPE VARGAS	Nº do Prontuário 55503
------------------------------------	----------------------------------

1. _ Supressiva 2. _ Substitutiva 3. X Modificativa 4. _ Aditiva 5. _ Substitutivo Global

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclua-se onde couber na Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017:

A Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 passa a vigorar com a seguinte alteração:

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

“Art. 484 A - revogado

JUSTIFICAÇÃO

A lei 13.467 que modificou profundamente a Consolidação das leis do Trabalho, CLT, foi uma modificação que não teve discussão com a sociedade da forma como uma profunda alteração de diploma legal de caráter protetivo aos interesses dos trabalhadores deve ser feita. Não á toa, mais de 80% dos brasileiros e brasileiras, segundo apontam as pesquisas, e a quase totalidade de técnicos, advogados, membros do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho, são contrários as mudanças.

A alteração proposta tem o caráter de minorar os efeitos da Lei nesta parte que retira direitos consagrados e traz insegurança jurídica e desequilíbrio entre as partes da relação de trabalho, em prejuízo aos trabalhadores e trabalhadoras que são, na essência, titulares de direitos trazidos pela CLT

PARLAMENTAR

PEPE VARGAS
Deputado federal PT/RS



CONGRESSO NACIONAL

**MPV 808
00166**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 20/11/2017	Medida Provisória nº 808, de 14 de Novembro de 2017
Autor PEPE VARGAS	Nº do Prontuário 55503
1. _ Supressiva 2. _ Substitutiva 3. X Modificativa 4. _ Aditiva 5. _ Substitutivo Global	

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclua-se onde couber na Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017:

A Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 passa a vigorar com a seguinte alteração:

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

“Art. 507 A - revogado

JUSTIFICAÇÃO

A lei 13.467 que modificou profundamente a Consolidação das leis do Trabalho, CLT, foi uma modificação que não teve discussão com a sociedade da forma como uma profunda alteração de diploma legal de caráter protetivo aos interesses dos trabalhadores deve ser feita. Não á toa, mais de 80% dos brasileiros e brasileiras, segundo apontam as pesquisas, e a quase totalidade de técnicos, advogados, membros do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho, são contrários as mudanças.

A alteração proposta tem o caráter de minorar os efeitos da Lei nesta parte que retira direitos consagrados e traz insegurança jurídica e desequilíbrio entre as partes da relação de trabalho, em prejuízo aos trabalhadores e trabalhadoras que são, na essência, titulares de direitos trazidos pela CLT

PARLAMENTAR

PEPE VARGAS
Deputado federal PT/RS



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 20/11/2017	Medida Provisória nº 808, de 14 de Novembro de 2017
---------------------------	--

Autor PEPE VARGAS	Nº do Prontuário 55503
------------------------------------	----------------------------------

1. _ Supressiva 2. _ Substitutiva 3. X Modificativa 4. _ Aditiva 5. _ Substitutivo Global

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclua-se onde couber na Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017:

A Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 passa a vigorar com a seguinte alteração:

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

“Art. 611 A - revogado

JUSTIFICAÇÃO

A lei 13.467 que modificou profundamente a Consolidação das leis do Trabalho, CLT, foi uma modificação que não teve discussão com a sociedade da forma como uma profunda alteração de diploma legal de caráter protetivo aos interesses dos trabalhadores deve ser feita. Não á toa, mais de 80% dos brasileiros e brasileiras, segundo apontam as pesquisas, e a quase totalidade de técnicos, advogados, membros do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho, são contrários as mudanças.

A alteração proposta tem o caráter de minorar os efeitos da Lei nesta parte que retira direitos consagrados e traz insegurança jurídica e desequilíbrio entre as partes da relação de trabalho, em prejuízo aos trabalhadores e trabalhadoras que são, na essência, titulares de direitos trazidos pela CLT

PARLAMENTAR

PEPE VARGAS
Deputado federal PT/RS



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 20/11/2017	Medida Provisória nº 808, de 14 de Novembro de 2017
---------------------------	--

Autor PEPE VARGAS	Nº do Prontuário 55503
------------------------------------	----------------------------------

1. X Supressiva 2. _Substitutiva 3. _Modificativa 4. _Aditiva 5. _Substitutivo Global

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Suprima-se da MP 808 de 14 de novembro de 2017 os Arts. 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G, 452-H, acrescentados ao Decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943 – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória 808, embora tenha a intenção de minorar os problemas trazidos na legislação pela malfadada Lei 13.467 de 2017, ainda permanece com o instituto do trabalho intermitente.

O fato é que institutos desta natureza como trabalho intermitente, devem ser profundamente debatidos com a sociedade, principalmente com os trabalhadores e trabalhadoras que são os titulares de direitos que motivaram a Consolidação das Leis do Trabalho. E este debate, não foi feito e a Lei foi feita por encomenda pelos empregadores, sobretudo pelos representantes dos grandes grupos econômicos que só visualizam formas de aumentar seus lucros.

Não é à toa que as pesquisas mostram que mais de 80% da população é contrária a reforma trabalhista e que também são contrários a imensa maioria dos advogados especialistas em Direito do Trabalho, bem como a maioria dos membros do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do trabalho.

PARLAMENTAR

PEPE VARGAS
Deputado federal PT/RS

EMENDA Nº
(à MPV nº 808, de 2017)

Insira-se o seguinte art. 2º na Medida Provisória nº 808, de 2017, renumerando os demais:

“**Art. 2º** Acrescente-se o §3º ao art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e modificada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a seguinte redação:

Art. 468.
.....
§1º
§2º
§3º. Percebida a gratificação de função por dez anos ou mais, contados retroativamente da data de publicação desta Lei, o empregado a incorporará ao seu salário, mesmo que revertido sem justo motivo ao seu cargo efetivo, não se aplicando, na hipótese, o disposto no art. 468, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º desta Lei.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo preservar a estabilidade financeira do trabalhador que, quando da publicação da lei que instituir a reforma trabalhista no Brasil, estiver percebendo gratificação de função por dez ou mais anos.

Nesta hipótese, nos termos da Súmula nº 372, I, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), deve-se garantir ao empregado a incorporação da parcela ao seu salário.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala das Comissões,

Senador **VICENTINHO ALVES**
Líder do PR

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração no Art. 59-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de 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 e **assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados** (NR)”.

JUSTIFICAÇÃO

Recentemente, circulou nas redes sociais um cartaz afixado em um Hospital de São Paulo que estabelecia o novo regime de compensação de horas trabalhadas nas suas dependências a partir da entrada em vigor da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). O que espantou aos funcionários, foi a informação de que

as horas extras nos feriados não seriam pagas em dobro como mandava a CLT anteriormente.

Apesar de os discursos dos parlamentares da base aliada que aprovaram a reforma trabalhista dizerem que não haveria supressão de direitos, o caso da inclusão das 12h x 36h na reforma, tinha como único objetivo excluir o pagamento das horas extras no feriado, até mesmo porque esse tipo de jornada de trabalho já tinha sido regulamentado pelo TST.

Assim, a chamada jornada 12x36 horas – em que o empregado trabalha 12 horas e descansa 36 horas, que é muito comum em empresas de vigilância e em hospitais, é um tema recorrente na Justiça do Trabalho. Com vistas a orientar o tema e uniformizar a jurisprudência, o TST editou a Súmula 444 em 2012, dizendo que é válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.

Com o propósito de recuperar o sentido dessa decisão é que propomos a alteração do dispositivo na MP 808 de 2017.

Sala da Comissão, 20 de novembro de 2017.

CHICO LOPES

Deputado Federal – PCdoB-CE

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

EMENDA ADITIVA Nº

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Acrescente-se ao art. 1º da MP a seguinte alteração ao § 2º do Art. 4º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

Art. 1º

.....

“Art. 4º.....

.....

§ 2º Será considerado tempo a disposição do empregador a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual. (NR).”

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista, aprovada em julho de 2017 pelo Congresso Nacional, transformou-se na Lei nº 13.467/2017, a qual alterou profundamente o marco regulatório das relações de trabalho, contidas na CLT, tanto no aspecto do direito material quanto do direito processual.

Ao todo foram alterados 96 dispositivos da CLT que restringiu garantias processuais e flexibilizou direito fundamental dos trabalhadores. Um desses dispositivos foi o § 2º do art. 4º da CLT, que trata do tempo à disposição do trabalhador e das horas in itinere. Esse termo jurídico em Latim literalmente pode ser traduzido como o tempo gasto no trajeto ao trabalho. A Súmula 366 do TST considera que o tempo que o empregado gasta para realizar o percurso para ir e voltar do serviço, quando o local de trabalho for de difícil acesso e não servido por transporte e a condução for fornecida pelo empregador, deverá ser remunerado como horas de efetivo trabalho e somado à jornada de trabalho.

Além disso, o tempo que o empregado permanecer nas dependências da empresa além da jornada de trabalho pressupõe que está sob o comando do empregador, razão pela qual também deve ser considerado tempo a disposição deste e, por conseguinte, passível de remuneração extra. Esse entendimento se faz necessário para evitar as fraudes que são feitas por muitos empregadores para o não pagamento de horas-extras.

Por isso, a presente emenda objetiva não só recuperar o texto anterior da CLT antes da reforma trabalhista, mas também evitar que os direitos dos trabalhadores fiquem à disposição do empregador por mais tempo sem que recebam a remuneração necessária para tanto.

Sala da Comissão, 20 de novembro de 2017.

CHICO LOPES

Deputado Federal – PCdoB-CE

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808 DE 2017

EMENDA ADITIVA Nº

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Acrescente-se o seguinte inciso IV à redação art. 3º da MP:

“Art. 3º.....

.....

IV - O art. 484-A.

JUSTIFICAÇÃO

A intenção da presente emenda é recuperar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho no sentido de preservar os direitos dos trabalhadores no caso de rescisão contratual.

O Congresso Nacional, ao aprovar a reforma trabalhista retirou diversos direitos dos trabalhadores. O art. 484-A é um desses dispositivos que retira tais direitos na hora da rescisão contratual.

O Art. 484-A prevê a demissão "de comum acordo" entre trabalhador e empresa. Pela proposta, havendo consenso, o contrato de trabalho poderá ser extinto, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS.

A medida prevê também que o trabalhador poderá ter acesso a 80% do valor depositado pela empresa em sua conta do FGTS. Por outro lado, o empregado não terá direito ao seguro-desemprego.

Por isso, não há que se falar em corrigir as distorções dos estragos da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) sem falar na supressão deste malfadado artigo.

Sala da Comissão, 20 de novembro de 2017.

CHICO LOPES
Deputado Federal – PCdoB-CE

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 2017

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Acrescente-se ao art. 3º da MP os seguintes incisos IV e V:

”Art. 3º.....

.....

IV - **O art. 611-A** do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

V - **O art. 611-B** do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A MP em tela visa, regulamentar e alterar artigos da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) inseridos na CLT. Um desses artigos a ser alterado é o art. 611-A, que trata da prevalência do negociado sobre o legislado.

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

“XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”

Com isso, a Carta Política já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei. Todavia, a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que, em sistemas jurídicos fundado em valores morais ou éticos, a autonomia privada não é absoluta. Logo, é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho

prever condições mais benéficas aos empregados do que o disposto na legislação, conforme se verifica na jurisprudência abaixo:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 11.496/2007. HORAS IN ITINERE. ACORDO COLETIVO. EXCLUSÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. O debate se trava acerca da validade de cláusula de norma coletiva que atribuiu à remuneração do tempo in itinere a característica de ser parcela indenizatória, devida sem o adicional de horas extras e sem reflexo no cálculo de outras verbas. Em rigor, discute-se sobre tal cláusula revestir-se de eficácia que derivaria da autonomia privada coletiva ou, por outra, se teria tal preceito excedido o limite de disponibilidade reservado à autodeterminação dos atores sociais. Ao considerar, tendo em perspectiva o caso dos autos, que a remuneração do tempo de trabalho ou do tempo à disposição do empregador, nos limites da lei, não poderia ter sofrido redução ou desvirtuamento, o Tribunal Superior do Trabalho remete às seguintes razões de decidir: 1. Em sistemas jurídicos fundados em valores morais ou éticos, a autonomia privada não é absoluta; 2. Os precedentes do STF, como os precedentes em geral, não comportam leitura e classificação puramente esquemáticas, como se em seus escaninhos se acomodassem, vistos ou não, todos os fragmentos da realidade factual ou jurídica. Para além das razões de decidir, acima enumeradas, cabe registrar que os precedentes do STF (RE 590.415/SC e RE 895759/PE) que enlevam a autodeterminação coletiva cuidam de situações concretas nas quais a Excelsa Corte enfatizou a paridade de forças que resultaria da participação de sindicato da categoria profissional, não se correlacionando com caso, como o dos autos, em que o Tribunal Regional do Trabalho constata não ter havido qualquer contrapartida, sob as vestes da negociação coletiva, para compensar a renúncia de direito pelos trabalhadores. Embargos conhecidos e não providos. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Embargos de Declaração em Recurso de Revista. (E-RR-205900-57.2007.5.09.0325) EM 27 DE JUNHO DE 2017.

Logo, vê-se que a autonomia negocial coletiva não é absoluta. Tal decisão fora proferida em 2016 para afastar um acordo coletivo que, conforme o tribunal, reduzia os direitos dos trabalhadores de uma usina de açúcar. O recurso analisado discutia uma proposta de acordo que dava às horas de deslocamento (*in itinere*) natureza indenizatória, e não remuneratória. Com isso, a empresa deixa de recolher contribuição previdenciária sobre a verba e o trabalhador deixa de recolher Imposto de Renda. Ao final, prevaleceu a jurisprudência do TST no sentido de que a natureza salarial das chamadas horas *in itinere*, ou de deslocamento, não pode ser afastada por meio de acordo coletivo.

Todavia, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, incluiu na CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) o art. 611-A, com um sentido que relativiza os princípios da igualdade e da proteção ao empregado. Ao viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação às situações presentes nos incisos do artigo 611-A da CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) sem qualquer contrapartida que beneficie mais o empregado que a legislação, a Lei vai de encontro ao princípio da norma mais favorável e, por conseguinte, mitiga o princípio da proteção ao empregado.

Assim, quaisquer outras cláusulas que eventualmente tragam condições mais prejudiciais aos trabalhadores estão eivadas de patente inconstitucionalidade, razão pela qual o caput do art. 611-A deste projeto de lei deve ser adequado aos ditames constitucionais, garantindo, assim, o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho.

Por essa razão, pedimos apoio dos nobres pares para a aprovação da emenda.

Sala da Comissão, 20 de novembro de 2017.

CHICO LOPES
Deputado Federal – PCdoB CE.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

EMENDA ADITIVA Nº

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

Acrescente-se o inciso IV ao art. 3º da Medida Provisória nº 808/2017:

“Art. 3º

.....”

**IV- art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”
(NR).**

JUSTIFICAÇÃO

Nos últimos meses, um anúncio de vagas da empresa Sá Cavalcante, que opera franquias das redes Bob's, Spoleto e Choe's Oriental Gourmet, chamou a atenção nas redes sociais nos últimos dias. Isso porque a oferta de emprego destaca um salário de R\$ 4,45

por hora trabalhada, em uma jornada de cinco horas nos finais de semana.

Trata-se do chamado trabalho intermitente, possível no país com a aprovação da Reforma Trabalhista, que entrou em vigor no dia 11 de novembro. Essa modalidade de trabalho se tornou possível com a inclusão art. 452-A foi incluído na CLT para dispor sobre o trabalho intermitente, a chamada proposta “McDonalds”, que se caracteriza uma forma de precarização das relações de trabalho que foram criadas pela Reforma Trabalhista.

As alterações propostas pela MP 808/2017 infelizmente não são suficientes para retirar a lesividade que este dispositivo causa ao trabalhador, retirando-lhe diversos direitos e reduzindo-lhe o salário de forma explícita.

Nesse sentido, estamos revogando do texto da CLT o art. 452-A, que trata do trabalho intermitente.

Sala da comissão, 20 de novembro 2017.

Chico Lopes

Deputado Federal – PCdoB-CE

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

EMENDA MODIFICATIVA

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Art. 1º Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte redação aos arts. 790 e 790-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art.790.....

.....

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

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, **salvo se beneficiária de justiça gratuita.” (NR).**

791-A.....

.....

§ 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". (NR).

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 impôs restrições à proteção garantia de gratuidade judiciária aos que comprovem insuficiência de recursos. Tais restrições são inconstitucionais, pois criam dificuldades para o acesso à Justiça por parte dos menos favorecidos.

Pelo teor dos dispositivos novos, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 alterou o princípio da proteção ao hipossuficiente ao determinar que a parte reclamante, **ainda que beneficiária da justiça gratuita:**

- a) Pague honorários de peritos se sucumbente;
- b) Pague honorários advocatícios de 5% a 15% sobre o valor da liquidação de sentença;
- c) Pague as custas processuais se ausente na audiência de conciliação.

O novel artigo 790-B atribui a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais e da sucumbência aos sucumbentes da relação processual, **ainda que beneficiários da justiça gratuita.** Essa restrição retira a tradicional tutela protetória do reclamante nas ações trabalhistas, com o objetivo explícito de

restringir a proteção social ao empregado hipossuficiente e, por conseguinte, relativizar o princípio da igualdade e isonomia das partes.

Na Justiça Trabalhista, a gratuidade de justiça cumpre uma importante finalidade social no sentido de trazer igualdade jurídica ao processo trabalhista, permitindo que a parte hipossuficiente possa procurar a justiça sem se preocupar com seus custos, o que lhe garante o pleno exercício do direito. Por isso, é corolário do princípio da proteção, que aproveita exclusivamente os trabalhadores.

Em razão disso, o Ministério Público do Trabalho ingressou com a ADIN 5766 no STF questionando exatamente a constitucionalidade dos dispositivos que ora proponho a alteração.

Portanto, a gratuidade de justiça para os atos processuais é um mecanismo de compensação de forças entre as partes litigantes no processo trabalhista e de promoção da igualdade jurídica, já que a desigualdade econômica, via de regra, existente entre empregado e empregador, traz diferentes condições para a produção de provas, principalmente a pericial. Fatores como a subordinação jurídica do empregado ante o empregador durante o contrato de trabalho pode ser um inibidor dessa produção da prova.

Por essa razão, solicitamos o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

CHICO LOPES

Deputado Federal – PCdoB-CE

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808 DE 2017

EMENDA ADITIVA Nº

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte redação a ser dada ao art. 8º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

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

Parágrafo Único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, **naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste” (NR).**

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da presente emenda é recuperar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho, que garantia a observância dos princípios fundamentais do

Direito do Trabalho, e principalmente à proteção da parte hipossuficiente das relações de trabalho.

O Direito do Trabalho é definido como conjunto de normas e princípios que regula as relações de emprego com vistas a melhoria da condição social e econômica do empregado. Nesse sentido, o direito laboral possui uma característica diferenciada em relação ao Direito Civil, já que sua função é normatizar as relações jurídicas específicas entre empregador e empregado, ao passo que o Direito Civil, por sua vez, regulamenta relações jurídicas do cidadão em geral, independentemente da manutenção de um lastro obrigacional específico.

Assim, os operadores do direito trabalhista devem decidir, primeiramente, com base nas fontes do próprio direito trabalhista para depois, subsidiariamente, partir para o uso da legislação comum. É indispensável que, na aplicação subsidiária do Direito Comum, exista compatibilidade de suas normas com as características do Direito do Trabalho. Tal subsidiariedade tem, como pressuposto necessário, a compatibilidade de suas normas com as características do direito do trabalho.

Nesse sentido, pedimos apoio dos nobres pares para aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, 20 de novembro de 2017.

CHICO LOPES
Deputado Federal – PCdoB-CE

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração no Art. 394-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre.

§ 1º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Em que pese o texto apresentado pela MP 808/2017 corrigir parte da injustiça contra a empregada gestante em relação ao ambiente insalubre, ainda traz a possibilidade de que essa empregada possa trabalhar neste tipo de ambiente, o que, de qualquer forma, é nocivo à gravidez.

Em relação à lactante, praticamente nada mudou, pois ela continua ainda obrigada a apresentar atestado médico para poder comprovar que não pode amamentar em local insalubre.

Ressalte-se que os movimentos de mulheres há muito tempo insistem na ideia de que a maternidade deve ser reconhecida como função social e, portanto, assumida como responsabilidade a ser compartilhada.

Diante das precárias condições de vida e de trabalho de grande parte das mulheres brasileiras, não podemos esperar que essas continuem arcando sozinhas com a importante tarefa de gerar e cuidar das gerações futuras. Reconhecer a função social da maternidade implica em rever as obrigações no âmbito da esfera reprodutiva da vida, a responsabilidade dos homens e do Estado.

Os desafios impostos pela sociedade moderna quanto ao cuidado e à educação das crianças e jovens exigem investimento em políticas, programas e serviços públicos de apoio e proteção à maternidade e à paternidade.

Por essa razão, pedimos apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

CHICO LOPES

Deputado Federal - PCdoB-CE

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

Suprimam-se os §§ 2º e 5º da redação dada ao art. 442-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), constantes do art. 1º da Medida Provisória, renumerando-se os demais.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta emenda é evitar a flexibilização dos direitos trabalhistas de diversas categorias, a fim de não serem considerados simplesmente autônomos. Da forma como está, as categorias enumeradas no § 5º (que ora solicito a exclusão), poderiam ter sua relação de emprego precarizada, assumindo os riscos do negócio jurídico, o que deveria caber à empresa apenas.

A exclusão do § 2º tem como propósito evitar a confusão jurídica com o art. 3º da CLT, visto que a exclusividade também é uma característica do vínculo empregatício, tanto é que a MP retira essa característica de outros dispositivos da CLT, como é o caso do trabalho intermitente.

Ressalte-se que o empregador é aquele que assume o risco da atividade econômica, cumprindo ao empregado apenas prestar os serviços, sem assumir qualquer risco decorrente do negócio, enquanto o trabalhador autônomo assume apenas o risco do serviço contratado, cumprindo-lhe entregá-lo feito ao tomador. Parte das categorias elencadas no § 5º não carregam esta característica.

Ainda em relação aos motoristas, convém destacar que um tribunal trabalhista na Inglaterra decidiu que os motoristas de um aplicativo de carona não

são autônomos, mas funcionários do aplicativo. Por isso, devem receber salário mínimo, aposentadoria e férias remuneradas.

Nesse sentido, solicitamos o apoio dos nobres pares para a aprovação da emenda.

Sala da Comissão, 20 de novembro de 2017.

CHICO LOPES

Deputado Federal – PCdoB - CE

EMENDA PROVISÓRIA Nº 808 DE 2017

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

Art. 1º. Dê-se ao Art. 1º da Medida Provisória nº 808, DE 2017 a seguinte redação constante do art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

Art. 1º

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito, registrado na CTPS e, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, **observará o disposto no artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal** e conterá:

.....

II – **valor mensal não inferior ao valor do salário mínimo**, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12.”

.....(NR)

Art. 2º Suprima-se o art. 911-A na redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição dispõe, em seu art. 7º, inciso IV, que é direito do trabalhador, assegurado constitucionalmente (artigo 39, § 3º e artigo 7º, inciso IV, da CRFB), a

percepção de **salário mínimo**, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

O trabalho intermitente, também chamado de proposta McDonalds, foi inserido na reforma trabalhista sem a preocupação de observar os direitos sociais minimamente assegurados aos trabalhadores, como salário mínimo.

O salário é o meio de sobrevivência do trabalhador empregado e, por conseguinte, deve ele estar ao abrigo de todas as garantias aos direitos fundamentais da pessoa humana. Por isso, a Constituição Federal elevou o salário ao nível de direito fundamental e estabeleceu garantias para a sua proteção. Infelizmente a reforma trabalhista não reconheceu a importância dos direitos fundamentais ao permitir que o empregado submetido ao contrato intermitente não tenha acesso a essas garantias constitucionais, que implicam inclusive na sua contribuição previdenciária.

Portanto, recuperar o salário mínimo é defender os direitos fundamentais, alicerçados na pedra de toque do novo ordenamento jurídico: a dignidade da pessoa humana.

Por essa razão, peço o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, 20 de novembro de 2017.

CHICO LOPES

Deputado Federal – PCdoB-CE

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

EMENDA MODIFICATIVA

O artigo 790-B d Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 passa a ter o seguinte teor:

“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 para beneficiários da justiça gratuita, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º Quando do efetivo pagamento dos honorários periciais pela parte sucumbente, incidirá sobre o valor fixado pelo juízo, em todos os casos, a correção monetária pelo IPCA-E a partir da data da realização da perícia conforme os autos do processo.

§ 3º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 4º O juízo ordenará o adiantamento de valores para realização de perícias, conforme regra estabelecida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 5º O adiantamento de valores previsto no § 4º deste artigo poderá ter seu custeio revisto, caso necessário, ao final do processo, para adequação de sucumbência.

§ 6º 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 outro processo, a União responderá pelo encargo.

§ 7º Fica o sucumbente proibido de interpor recurso de qualquer natureza ao processo enquanto constar, nos autos, pendências quanto à quitação dos honorários periciais estabelecido neste artigo, sem prejuízo da contagem de tempo de que dispõe este Decreto-Lei.”

JUSTIFICAÇÃO

A atividade pericial é essencial à busca da verdade, objetivo da Justiça. Por não ter um corpo pericial próprio, a Justiça do Trabalho se utiliza do expediente da nomeação de peritos ad hoc, experts, da confiança do juízo, para exercer essa atividade essencial para a maioria das lides envolvendo o tema trabalhista e muitos na esfera civil.

O perito nomeado trabalha para a Justiça, e não para as partes. Ele não é parte e nem deve depender delas para exercer seu ofício. O modelo atual, porém, vincula o honorário do perito oficial ao resultado do processo, o que leva anos e, dependendo da parte sucumbente, poderá resultar em dificuldades no recebimento dos honorários arbitrados.

Essa insegurança jurídica tem causado dificuldade das varas da Justiça em fidelizar peritos, em especial na esfera médica, pois os honorários são entendidos como verba de custeio e alimentar. A ausência de perspectiva real do recebimento dos mesmos tem dificultado à Justiça conseguir profissionais médicos para realizar tais perícias, essenciais em temas tão sensíveis como direitos do trabalhador, direitos sociais em portadores de doenças, dentre outras.

Uma das saídas dos tribunais tem sido usar o expediente do adiantamento dos honorários para tornar viável a atividade por parte do perito médico, que deixa de ingressar em outros empregos para se dedicar a essa atividade. A atual redação do art. 790-B impede, na prática, a atividade remuneratória dos peritos judiciais, o que irá causar um colapso na já combatida lista de peritos médicos disponíveis nacionalmente, prejudicando a atividade do Judiciário e prejudicando os cidadãos que depositam no Poder Judiciário sua última esperança de justiça. Por isso, senhor Presidente, faz-se necessário modificar este artigo.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado **HIRAN GONÇALVES**

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte redação a ser dada ao art. 8º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

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

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, **naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.” (NR)**

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da presente emenda é recuperar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho, que garantia a observância dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, e principalmente à proteção da parte hipossuficiente das relações de trabalho.

O Direito do Trabalho é definido como conjunto de normas e princípios que regula as relações de emprego com vistas à melhoria da condição social e econômica do empregado. Nesse sentido, o direito laboral possui uma

característica diferenciada em relação ao Direito Civil, já que sua função é normatizar as relações jurídicas específicas entre empregador e empregado, ao passo que o Direito Civil, por sua vez, regulamenta relações jurídicas do cidadão em geral, independentemente da manutenção de um lastro obrigacional específico.

Assim, os operadores do direito trabalhista devem decidir, primeiramente, com base nas fontes do próprio direito trabalhista para depois, subsidiariamente, partir para o uso da legislação comum.. É indispensável que, na aplicação subsidiária do Direito Comum, exista compatibilidade de suas normas com as características do Direito do Trabalho. Tal subsidiariedade tem, como pressuposto necessário, a compatibilidade de suas normas com as características do direito do trabalho.

Nesse sentido, pedimos apoio dos nobres pares para aprovação da presente emenda.

Sala das comissões, 20 de novembro de 2017.

Deputada Jô Moraes

PCdoB/MG

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Art. 1º. Dê-se ao Art. 1º da Medida Provisória nº 808 a seguinte redação constante do art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

Art. 1º

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito, registrado na CTPS e, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, **observará o disposto no artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal** e conterà:

.....

II – **valor mensal não inferior ao valor do salário mínimo**, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12.”

.....(N

R)

Art. 2º Suprima-se os parágrafos 1º e 2º do Art. 911-A na redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição dispõe, em seu art. 7º, inciso IV, que é direito do trabalhador, assegurado constitucionalmente (artigo 39, § 3º e artigo 7º, inciso IV, da CRFB), a percepção de **salário mínimo**, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

O trabalho intermitente, também chamado de proposta McDonalds, foi inserido na reforma trabalhista sem a preocupação de observar os direitos sociais minimamente assegurados aos trabalhadores, como salário mínimo.

O salário é o meio de sobrevivência do trabalhador empregado e, por conseguinte, deve ele estar ao abrigo de todas as garantias aos direitos fundamentais da pessoa humana. Por isso, a Constituição Federal elevou o salário ao nível de direito fundamental e estabeleceu garantias para a sua proteção. Infelizmente a reforma trabalhista não reconheceu a importância dos direitos fundamentais ao permitir que o empregado submetido ao contrato intermitente não tenha acesso a essas garantias constitucionais, que implicam inclusive na sua contribuição previdenciária.

Portanto, recuperar o salário mínimo é defender é defender os direitos fundamentais, alicerçados na pedra de toque do novo ordenamento jurídico: a dignidade da pessoa humana.

Por essa razão, peço o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das comissões, 20 de novembro de 2017.

Deputada Jô Moraes

PCdoB/MG

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprimam-se os §§ 2º e 3º da redação dada ao art. 442-B do do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), constantes do art. 1º da Medida Provisória, renumerando-se os demais. .

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta emenda é evitar a flexibilização dos direitos trabalhistas de diversas categorias, a fim de não serem considerados simplesmente autônomos. Da forma como está, as categorias enumerados no § 5º (que ora solicito a exclusão), poderiam ter sua relação de emprego precarizada, assumindo os riscos do negócio jurídico, o que deveria caber à empresa apenas.

A exclusão do § 2º tem como propósito evitar a confusão jurídica com o art. 3º da CLT, visto que a exclusividade também é uma característica do vínculo empregatício, tanto é que a MP retira essa característica de outros dispositivos da CLT, como é o caso do trabalho intermitente.

Ressalte-se que o empregador é aquele que assume o risco da atividade econômica, cumprindo ao empregado apenas prestar os serviços, sem assumir qualquer risco decorrente do negócio, enquanto o trabalhador autônomo assume apenas o risco do serviço contratado, cumprindo-lhe entregá-lo feito ao tomador. Parte das categorias elencadas no § 5º não carregam esta característica.

Ainda em relação aos motoristas, convém destacar que um tribunal trabalhista na Inglaterra decidiu que os motoristas de um aplicativo de carona não são autônomos, mas funcionários do aplicativo. Por isso, devem receber salário mínimo, aposentadoria e férias remuneradas.

Nesse sentido, solicitamos o apoio dos nobres pares para a aprovação da emenda.

Sala das comissões, 20 de novembro de 2017.

Deputada Jô Moraes

PCdoB/MG

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA Nº

Acrescente-se o inciso IV-se ao art. 3º da Medida Provisória nº 808/2017:

“Art. 3º

.....

IV- art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”(NR).

JUSTIFICAÇÃO

Nos últimos meses, um anúncio de vagas da empresa Sá Cavalcante, que opera franquias das redes Bob's, Spoleto e Choe's Oriental Gourmet, chamou a atenção nas redes sociais nos últimos dias. Isso porque a oferta de emprego destaca um salário de R\$ 4,45 por hora trabalhada, em uma jornada de cinco horas nos finais de semana.

Trata-se do chamado trabalho intermitente, possível no país com a aprovação da Reforma Trabalhista, que entrou em vigor no dia 11 de novembro. Essa modalidade de trabalho se tornou possível com a inclusão art. 452-A foi incluído na CLT para dispor sobre o trabalho intermitente, a chamada proposta “McDonalds”, que se caracteriza uma forma de precarização das relações de trabalho que foram criadas pela Reforma Trabalhista.

As alterações propostas pela MP 808/2017 infelizmente não são suficientes para retirar a lesividade que este dispositivo causa ao trabalhador, retirando-lhe diversos direitos e reduzindo-lhe o salário de forma explícita.

Nesse sentido, estamos revogando do texto da CLT o art. 452-A, que trata do trabalho intermitente.

Sala das comissões, 20 de novembro de 2017.

Deputada Jô Moraes
PCdoB/MG

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente ao art. 392 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 o § 6º:

Art. 392

§ 6º Estende-se, na duração da licença-maternidade, em caso de nascimento de prematuro, a quantidade de dias de internação do recém-nascido. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A proteção legal à maternidade visa a proteção à criança e à família. Se por um lado é necessária a estabilidade no emprego da mãe para garantir o sustento da família, por outro é imprescindível o afastamento temporário do trabalho para que se possa cuidar da criança, promovendo sua adaptação

Obviamente, a proteção relacionada à maternidade diz respeito à trabalhadora gestante e à trabalhadora ou ao trabalhador adotante.

No entanto, muitas vezes o parto prematuro impede que a mãe goze de um período mínimo para efetiva amamentação e cuidado de seu filho. Assim, considerando que a maternidade cumpre função social, e que é um direito da criança e da mãe, torna-se imprescindível que haja extensão do prazo para 120 dias (ou 180 dias, conforme o caso), de forma a possibilitar que, além do cuidado

necessário quando a criança estiver internada, haja também a reposição do tempo para cumprimento efetivo da licença.

Por essa razão, peço o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Deputada Jô Moraes

PCdoB/MG

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Dê-se ao art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação:

"Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, sem prejuízo do pagamento do adicional de insalubridade. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Por intermédio da Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016, foi inserido o art. 394-A na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT prevendo que a empregada gestante ou lactante seja afastada de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres enquanto durar a gestação e a lactação, devendo a sua atividade ser exercida em local salubre.

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a denominada “Reforma Trabalhista”, alterou esse dispositivo para prever que o afastamento da empregada não acarretaria prejuízo à sua remuneração, aí incluído o adicional de insalubridade.

Agora a Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, propõe nova redação ao *caput* do art. 394-A, determinando que o afastamento da empregada gestante nas condições ali previstas implicará a suspensão do pagamento do adicional de insalubridade.

Constatamos que a Medida Provisória em tela está retirando um dos poucos benefícios garantidos aos trabalhadores com a edição da Lei nº 13.467, de 2017, no caso, à empregada gestante.

Nesse contexto, estamos apresentando uma emenda restaurando a ideia original do texto antes da Reforma Trabalhista, inclusive com a revogação dos demais parágrafos, de que o afastamento da empregada gestante não excluirá o pagamento do adicional de insalubridade, uma vez que, a prevalecer esse entendimento, a empregada sofrerá um grande prejuízo em sua remuneração.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada JÔ MORAES

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se o seguinte inciso IV à redação art. 3º da MP:

“Art. 3º.....

.....

IV- o art. 484-A;

JUSTIFICAÇÃO

A intenção da presente emenda é recuperar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho no sentido de preservar os direitos dos trabalhadores no caso de rescisão contratual.

O Congresso Nacional, ao aprovar a reforma trabalhista retirou diversos direitos dos trabalhadores. O art. 484-A é um desses dispositivos que retira tais direitos na hora da rescisão contratual.

O Art. 484-A prevê a demissão "de comum acordo" entre trabalhador e empresa. Pela proposta, havendo consenso, o contrato de trabalho poderá ser extinto, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS.

A medida prevê também que o trabalhador poderá ter acesso a 80% do valor depositado pela empresa em sua conta do FGTS. Por outro lado, o empregado não terá direito ao seguro-desemprego.

Por isso, não há que se falar em corrigir as distorções e os estragos da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) sem falar na supressão deste malfadado artigo.

Sala das comissões, 20 de novembro de 2017.

Deputada Jô Moraes
PCdoB/MG

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Acrescentem-se ao art. 3º da MP os seguintes inciso IV e V: .

Art. 3º.....

.....
IV- **O art. 611-A** do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

V- **O art. 611-B** do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A MP em tela visa, objetiva regulamentar e alterar artigos da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) inseridos na CLT. Um desses artigos a ser alterado é o art. 611-A, que trata da prevalência do negociado sobre o legislado.

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

“XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”

Com isso, a Carta Política já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei. Todavia, a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que, em sistemas jurídicos fundados em valores morais ou éticos, a autonomia privada não é absoluta. Logo, é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento

coletivo de trabalho prever condições mais benéficas aos empregados do que o disposto na legislação, conforme ser verifica na jurisprudência abaixo:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 11.496/2007. HORAS IN ITINERE. ACORDO COLETIVO. EXCLUSÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. O debate se trava acerca da validade de cláusula de norma coletiva que atribuiu à remuneração do tempo in itinere a característica de ser parcela indenizatória, devida sem o adicional de horas extras e sem reflexo no cálculo de outras verbas. Em rigor, discute-se sobre tal cláusula revestir-se de eficácia que derivaria da autonomia privada coletiva ou, por outra, se teria tal preceito excedido o limite de disponibilidade reservado à autodeterminação dos atores sociais. Ao considerar, tendo em perspectiva o caso dos autos, que a remuneração do tempo de trabalho ou do tempo à disposição do empregador, nos limites da lei, não poderia ter sofrido redução ou desvirtuamento, o Tribunal Superior do Trabalho remete às seguintes razões de decidir: 1. Em sistemas jurídicos fundados em valores morais ou éticos, a autonomia privada não é absoluta; 2. Os precedentes do STF, como os precedentes em geral, não comportam leitura e classificação puramente esquemáticas, como se em seus escaninhos se acomodassem, vistos ou não, todos os fragmentos da realidade factual ou jurídica. Para além das razões de decidir, acima enumeradas, cabe registrar que os precedentes do STF (RE 590.415/SC e RE 895759/PE) que enlevam a autodeterminação coletiva cuidam de situações concretas nas quais a Excelsa Corte enfatizou a paridade de forças que resultaria da participação de sindicato da categoria profissional, não se correlacionando com caso, como o dos autos, em que o Tribunal Regional do Trabalho constata não ter havido qualquer contrapartida, sob as vestes da negociação coletiva, para compensar a renúncia de direito pelos trabalhadores. Embargos conhecidos e não providos. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Embargos de Declaração em Recurso de Revista.(E-RR-205900-57.2007.5.09.0325) EM 27 DE JUNHO DE 2017.

Logo, vê-se que a autonomia negocial coletiva não é absoluta. Tal decisão fora proferida em 2016 para afastar um acordo coletivo que, conforme o tribunal, reduzia os direitos dos trabalhadores de uma usina de açúcar. O recurso analisado discutia uma proposta de acordo que dava às horas de deslocamento (*in itinere*) natureza indenizatória, e não remuneratória. Com isso, a empresa deixa de recolher contribuição previdenciária sobre a verba e o trabalhador deixa de recolher Imposto de Renda. Ao final, prevaleceu a jurisprudência do TST no sentido de que a natureza salarial das chamadas horas *in itinere*, ou de deslocamento, não pode ser afastada por meio de acordo coletivo.

Todavia, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, incluiu na CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) o art. 611-A com um sentido que relativiza os princípios da igualdade e da proteção ao empregado. Ao viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação às situações presentes nos incisos do artigo 611-A da CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) sem qualquer contrapartida que beneficie mais o empregado que a legislação, a Lei vai de encontro ao princípio da norma mais favorável e, por conseguinte, mitiga o princípio da proteção ao empregado.

Assim, quaisquer outras cláusulas que eventualmente tragam condições mais prejudiciais aos trabalhadores estão eivadas de patente inconstitucionalidade, razão pela qual o caput do art. 611-A deste projeto de lei deve ser adequado aos ditames constitucionais, garantindo, assim, o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho.

Por essa razão, pedimos apoio dos nobres pares para a aprovação da emenda.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Deputada Jô Moraes

PCdoB/MG

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração § 2º do Art. 4º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

Art. 1º

.....
“Art. 4º.....
.....

§ 2º Será considerado tempo a disposição do empregador a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (NR).”

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista, aprovada em julho de 2017 pelo Congresso Nacional, transformou-se na Lei n. 13.467/2017, a qual alterou profundamente o marco regulatório das relações de trabalho, CLT, tanto no aspecto do direito material quanto do direito processual.

Ao todo foram alterados 96 dispositivos da CLT e, o que restringiu garantias processuais e flexibilizou direito fundamental dos trabalhadores. Um desses dispositivos foi o § 2º do art. 4º da CLT, que trata do tempo a disposição do trabalhador e das horas in itinere. Esse termo jurídico em Latim literalmente pode ser traduzido como o tempo gasto no trajeto ao trabalho. A Súmula 366 do TST considera que o tempo que o empregado gasta para realizar o percurso para ir e voltar do serviço, quando o local de trabalho for de difícil acesso e não servido por transporte e a condução for fornecida pelo empregador, deverá ser remunerado como horas de efetivo trabalho e somado à jornada de trabalho.

Além disso, o tempo que o empregado permanecer nas dependências da empresa além da jornada de trabalho pressupõe que está sob o comando do empregador, razão pela qual também deve ser considerado tempo a disposição deste e, por conseguinte, passível de remuneração extra. Esse entendimento se faz necessário para evitar as fraudes que são feitas por muitos empregadores para o não pagamento de horas-extras.

Por isso, a presente emenda objetiva não só recuperar o texto anterior da CLT antes da reforma trabalhista, mas também evitar que os direitos dos trabalhadores fiquem à disposição do empregador por mais tempo sem que recebam a remuneração necessária para tanto.

Sala das comissões, 20 de novembro de 2017.

Deputada Jô Moraes
PCdoB/MG

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração no Art. 59-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de 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 e . **assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados** (NR).”

JUSTIFICAÇÃO

Recentemente, circulou nas redes sociais um cartaz afixado em um Hospital de São Paulo que estabelecia o novo regime de compensação de horas trabalhadas nas suas dependências a partir da entrada em vigor da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). O que espantou aos funcionários, foi a informação de que as horas extras nos feriados não seriam pagas em dobro como mandava a CLT anteriormente.

Apesar de os discursos dos parlamentares da base aliada que aprovaram a reforma trabalhista dizerem que não haveria supressão de direitos, o caso da inclusão das 12 hx 36h na reforma tinha como único objetivo excluir o pagamento das horas extras no feriado, até mesmo porque esse tipo de jornada de trabalho já tinha sido regulamentado pelo TST.

Assim, a chamada jornada 12x36 horas – em que o empregado trabalha 12 horas e descansa 36 horas, que é muito comum em empresas de vigilância e em hospitais, é um tema recorrente na Justiça do Trabalho. Com vistas a orientar o tema e uniformizar a jurisprudência, o TST editou a Súmula 444 em 2012, dizendo que é válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente

mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.

Com o propósito de recuperar o sentido dessa decisão é que propomos a alteração do dispositivo na MP 808.

Sala das comissões, 20 de novembro de 2017.

Deputada Jô Moraes

PCdoB/MG

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração no Art. 394-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre.

§ 1º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Em que pese o texto apresentado pela MP 808/2017 corrigir parte da injustiça contra a empregada gestante em relação ao ambiente insalubre, ainda traz a possibilidade de que essa empregada possa trabalhar neste tipo de ambiente, o que, de qualquer forma, é nocivo à gravidez.

Em relação à lactante, praticamente nada mudou, pois ela continua ainda obrigada a apresentar atestado médico para poder comprovar que não pode amamentar em local insalubre.

Ressalte-se que o movimento de mulheres há muito tempo insistem na ideia de que a maternidade deve ser reconhecida como função social e, portanto, assumida como responsabilidade a ser compartilhada.

Diante das precárias condições de vida e de trabalho de grande parte das mulheres brasileiras, não podemos esperar que essas continuem arcando sozinhas com a importante tarefa de gerar e cuidar das gerações futuras. Reconhecer a função social da maternidade implica em rever as obrigações no âmbito da esfera reprodutiva da vida, a responsabilidade dos homens e do Estado.

Os desafios impostos pela sociedade moderna quanto ao cuidado e à educação das crianças e jovens exigem investimento em políticas, programas e serviços públicos de apoio e proteção à maternidade e à paternidade.

Por essa razão, pedimos apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das comissões, 20 de novembro de 2017.

Deputada Jô Moraes

PCdoB/MG

MEDIDA PROVISÓRIA 808, 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº DE 2017

Dê-se a seguinte redação ao art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017, suprimindo-se os seus art. 2º e 3º e renumerando-se os demais:

Art. 1º As alterações trazidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, serão submetidas a referendo popular nos termos do art. 14, II, da Constituição Federal e da Lei 9.709 de 1998.

§1º O referendo popular a que se refere o caput deste artigo será realizado em até 90 (noventa) dias a partir da promulgação desta Lei de Conversão.

§ 2º No caso de rejeição pelo povo, a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, será revogada, restabelecendo-se a redação anterior da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto- Lei 5.452, de 1º de maio de 1943.

JUSTIFICAÇÃO

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

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

Sala das Sessões,



Glauber Braga
Líder da Bancada do PSOL

EMENDA Nº – CMMPV

(à MPV nº 808 de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017:

“**Art. 452-A.**

I -

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12;

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração; e

IV - os períodos do dia em que o trabalhador poderá ser convocado, vedada a convocação para mais de um período do mesmo dia que resulte na disponibilização não remunerada do trabalhador durante os intervalos entre tais períodos.

.....

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente **nem caracteriza falta ou motivo para sanção contratual.**

.....

§ 16. O período adicional em horário subsequente ao da convocação dependerá da concordância do empregado e será considerado hora extraordinária.”
(NR)

JUSTIFICAÇÃO

É preciso regulamentar bem o trabalho intermitente, para evitar que o trabalhador fique totalmente à disposição do empregador, mas sem remuneração.

Um exemplo é o contrato que não defina horário diário do serviço, podendo o empregador convocar o trabalhador a qualquer hora do dia, o que atrapalharia este a programar sua vida, para ir a um curso ou a outro emprego. Outro é a convocação para o trabalho das 10 às 11 h e depois das 15 às 16 h do mesmo dia, ficando o empregado com dificuldade de retorno à sua residência à disponibilidade da empresa entre 11 e 15 h, sem receber por isso.

É interessante prever também que a recusa da oferta não caracteriza falta ou motivo para sanção contratual e que a extensão do período intermitente dependerá da concordância do empregado e representará hora extra.

Sala da Comissão,

Senador **CRISTOVAM BUARQUE**

EMENDA Nº – CMMPV

(à MPV nº 808 de 2017)

Insira-se, onde couber, o seguinte artigo à Medida Provisória nº 808 de 2017:

“**Art. XX.** Acrescente-se o artigo 390-F à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

‘**Art. 390-F.** O contrato de trabalho preverá licença para capacitação profissional de cinco dias úteis para o empregado, por ano completo trabalhado para o mesmo empregador que seja pessoa jurídica.

§ 1º A licença será utilizada para reciclagem profissional, curso de aperfeiçoamento ou aprendizado de novo ofício, de acordo com a oportunidade encontrada pelo empregado e a necessidade do empregador.

§ 2º A licença poderá ser acumulada por até três anos para utilização conjunta de quinze dias, mediante acordo entre empregador e empregado.’”

JUSTIFICAÇÃO

O trabalho sempre precisa de aperfeiçoamento, reciclagem e aprendizado de novas formas de atuação profissional. Nesse sentido, os contratos de trabalho devem prever um tempo para tanto. Esse expediente já é utilizado em empresas e universidades, devendo ser adotado para qualquer tipo de contrato de trabalho. Também o empregador se beneficiará, ao ter uma mão de obra mais preparada e eficiente. A medida também trará externalidade positiva para o Brasil, ao melhor qualificar a mão de obra brasileira.

Sala da Comissão,

Senador **CRISTOVAM BUARQUE**



**MPV 808
00195**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador ACIR GURGACZ

EMENDA nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se no artigo 1º da Medida Provisória 808 alterações nos incisos I a IV do § 1º artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com as seguintes redações:

“ Art. 223-G-

.....

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

I - para ofensa de natureza leve - até uma vez o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II - para ofensa de natureza média - até duas vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

III - para ofensa de natureza grave - até sete vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até quinze vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.”

JUSTIFICATIVA

O ano de 2017 e os seguintes serão difíceis para o setor produtivo brasileiro face o atual cenário econômico degradante, o que certamente exigirá um esforço grande para as empresas em geral para se manterem em pleno funcionamento.



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador ACIR GURGACZ

Dessa forma a reforma trabalhista é fundamental no esforço de recuperar a economia do país ao modernizar as relações entre empregados e empregadores, e assim propiciar um ambiente seguro e positivo de crescimento econômico.

O atual texto da Medida Provisória 808/2017 ao estabelecer os limites de reparação a serem pagos decorrente da indenização por dano moral deveria ter considerado o atual cenário econômico brasileiro, principalmente o ano de 2017, em que muitas empresas encerraram suas atividades e milhões de trabalhadores perderam os seus empregos.

Diante disso, propomos a presente emenda cujo objetivo é estabelecer valores indenizatórios decorrentes do dano moral condizentes com a realidade econômica brasileira que encontra-se no caminho da recuperação.

Sala da Comissão, 21 de novembro de 2017.

Senador **ACIR GURGACZ**

PDT/RO



**MPV 808
00196**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador ACIR GURGACZ

EMENDA nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se no artigo 1º da Medida Provisória 808 uma alteração no artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com inclusão da alínea XXXI, com a seguinte redação:

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

.....

XXXI – vale-transporte do empregado, instituído pela Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985”

JUSTIFICATIVA

O Vale-Transporte completará em dezembro próximo do 33 anos de existência, e desde sua criação tem contribuído diariamente com o trabalhador brasileiro, ao garantir a sua locomoção da sua residência até o local de trabalho e vice-versa.

Apesar desse grande benefício à classe trabalhadora, neste longo período de existência, constatou-se a prática de diversas irregularidades contrárias ao mesmo, como o fornecimento do benefício em dinheiro por parte de empregadores e fraudes com a falsificação de vales e violação da segurança dos cartões eletrônicos de vale-transportes.

Entendemos que a proposta ora apresentada dará a proteção necessária a este direito social do trabalhador, principalmente contra aqueles querem reduzir o número de direitos a que fazem jus a classe trabalhadora brasileira..



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador ACIR GURGACZ

Por tais razões, peço apoio dos nobres pares para aprovação dessa emenda.

Sala da Comissão, 21 de novembro de 2017.

Senador **ACIR GURGACZ**

PDT/RO



**MPV 808
00197**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador ACIR GURGACZ

EMENDA nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se no artigo 1º da Medida Provisória 808 uma alteração no artigo 93 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a seguinte redação:

Art. 93 -

§ 3º No cálculo expresso no “caput” não serão considerados os cargos referente as atividades insalubres, penosas e perigosas.

§ 4º O Sistema Nacional de Empregos do Ministério do Trabalho (SINE) disponibilizará para as empresas cadastro com os candidatos reabilitados ou portadores de deficiência para fins de cumprimento do teor do “caput”.

§ 5º A empresa fica desobrigada ao cumprimento do teor do “caput” quando inexistir candidatos reabilitados ou portadores de deficiência para o cargo no cadastro do Sistema Nacional de Empregos do Ministério do Trabalho (SINE), na sua localidade.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 visa estimular a contratação pelas empresas de pessoas portadoras de deficiência, bem como pessoas reabilitadas, mediante cotas calculadas sobre um percentual do número total de empregados contratados.

Apesar do grande alcance social deste direito é notório que devido as condições dessas pessoas, elas não podem exercer atividades profissionais que possam ser prejudiciais a sua saúde, como atividades insalubres, penosas ou perigosas.

Assim, a legislação deveria excluir as atividades supracitadas do cálculo da cota prevista no artigo 93, como forma de preservar a saúde e a segurança das pessoas reabilitadas e portadoras de deficiência.



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador ACIR GURGACZ

A 2ª turma do Tribunal Superior do Trabalho (RR 505-97.2012.5.19.007) absolveu uma empresa de Alagoas que descumpriu a cota para empregados com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social. No processo judicial, a empresa comprovou ter realizado tentativas ao seu alcance para cumprir a legislação na contratação de profissionais portadores de deficiência, inclusive com solicitações oficiais de remessa de currículos desses profissionais perante o Sistema Nacional de Emprego de Alagoas (SINE-AL). O próprio SINE reconheceu que havia uma grande procura por parte das empresas, face ao pequeno número de pessoas cadastradas, inclusive que muitas destas não tinham o interesse em trabalhar nas vagas disponibilizadas. Dessa forma, a justiça entendeu que a empresa empreendeu todos os seus esforços para cumprir a cota de deficientes conforme exigido em lei, não podendo assim ser autuada pela fiscalização do trabalho.

Dessa forma entendemos que a legislação deva ser adequada ao cenário atual evitando que setores produtivos brasileiros sejam penalizados indevidamente por uma omissão na legislação.

Assim, torna-se necessário uma atuação prioritária do SINE-MTB nesta questão, de forma de garantir o devido cumprimento da lei, ou seja, o atendimento das pessoas portadoras de deficiência e pessoas reabilitadas.

Sala da Comissão, 21 de novembro de 2017.

Senador **ACIR GURGACZ**

PDT/RO



**MPV 808
00198**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador ACIR GURGACZ

EMENDA nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se no artigo 1º da Medida Provisória 808 uma alteração no artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a seguinte redação:

“Art. ____ - O artigo 429 do Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do parágrafo 3º, com a seguinte redação:

“Art. 429 -

§ 1º -

§ 2º-

§ 3º- Ficam excluídas do percentual estabelecido no “caput”, as funções que demandem, para o seu exercício:

I - habilitação profissional exigida em lei;

II - habilitação de nível técnico ou superior;

III - funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do artigo 62 e do § 2º do artigo 224 da CLT.

JUSTIFICATIVA

O Programa do Jovem Aprendiz previsto na Consolidação das Leis do Trabalho e regulamentado pelo Decreto nº 5.598/2005 tem demonstrado bons resultados visando reduzir o índice de desemprego dos jovens no país.



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador ACIR GURGACZ

Observa-se que a formação técnico-profissional de adolescentes e jovens tem ampliado as oportunidades de inserção no mercado de trabalho, tornando assim um benefício fundamental para melhoria dessa nova geração de brasileiros.

Apesar dos benefícios e conquistas para o jovem brasileiro, tem se observado alguns conflitos de interpretação legal quanto as atividades a serem consideradas para a contratação do jovem aprendiz.

É certo que o jovem aprendiz não pode realizar as suas atividades em locais prejudiciais a sua formação, desenvolvimento físico, psíquico, moral e social. Como o jovem se encontra em fase de formação, a necessidade de trabalhar não dever gerar resultados negativos a sua formação educacional, a qual é necessária para sua integração na sociedade ativa.

Sob este entendimento, o Decreto nº 5.598/2005 trouxe uma regra protetiva, prevista no artigo 10, ao estabelecer que determinadas atividades não devem ser consideradas para fins de contratação do jovem aprendiz.

Contudo, a redação do citado dispositivo peca na técnica legislativa utilizada, gerando interpretações indevidas, o que tem ocasionado divergências interpretativas e conflitos desnecessários prejudicando tanto o jovem como o setor produtivo nacional.

Assim, a presente proposta visa sanar a falha legal existente e contribuir de forma objetiva para um programa que visa aprimorar as oportunidades de trabalho para a juventude brasileira.

Sala da Comissão, 21 de novembro de 2017.

Senador **ACIR GURGACZ**

PDT/RO



**MPV 808
00199**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador ACIR GURGACZ

EMENDA nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se no artigo 1º da Medida Provisória 808 as alterações nos artigos 12 e 631 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com seguintes redações:

“ Art. 12 – As normas referentes ao regime do seguro social e do vale-transporte são objeto de lei especial.

Parágrafo único – Aplicam-se as sanções previstas no Título VII deste decreto na inobservância da concessão do vale-transporte ao trabalhador.

.....
.....

Art. 631 - Qualquer funcionário público federal, estadual ou municipal, representante legal de associação sindical ou pessoa jurídica responsável pelo gerenciamento e distribuição do Vale-Transporte, deverá comunicar à autoridade competente do Ministério do Trabalho, as infrações que verificar.”

JUSTIFICATIVA

O Vale-Transporte completou em dezembro do ano passado 32 anos de existência, e desde sua criação tem contribuído diariamente com o trabalhador brasileiro, ao garantir a sua locomoção da sua residência até o local de trabalho e vice-versa.

Apesar desse grande benefício à classe trabalhadora, neste longo período de existência, constatou-se a prática de diversas irregularidades contrárias ao mesmo, como o fornecimento do benefício em dinheiro por parte de empregadores e fraudes



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador ACIR GURGACZ

com a falsificação de vales e violação da segurança dos cartões eletrônicos de vale-transportes.

Assim, a presente emenda visa modernizar o instituto do vale-transporte diante de tais ameaças, bem como incluir esse direito na Consolidação das Leis Trabalhistas, como legislação especial, nos mesmos moldes da legislação previdenciária.

Entendemos que tal alteração encerrará de vez os questionamentos indevidos por aqueles que querem reduzir o número de direitos a que fazem jus a classe trabalhadora brasileira, bem como, exigirá uma atuação mais enérgica por parte da fiscalização do trabalho sobre este direito cristalino de todo trabalhador.

Por tais razões, peço apoio dos nobres pares para aprovação dessa emenda.

Sala da Comissão, 21 de novembro de 2017.

Senador **ACIR GURGACZ**

PDT/RO



**MPV 808
00200**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador **Lasier Martins**

EMENDA Nº – CMMPV
(à MPV nº 808 de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao art. 223-C da Consolidação das Leis do Trabalho, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017:

“**Art. 223-C.** A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A aprovação da reforma trabalhista representou um importante avanço no que diz respeito às relações de trabalho, com vistas a dinamizar a economia e permitir um ambiente de contratações mais saudável para empregados e empregadores. Nesse sentido, a Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017, vem aperfeiçoar o novo marco legal.

No entanto, a nova redação ao art. 223-C proposta pela referida MPV, no que diz respeito ao dano extrapatrimonial, inclui o termo *gênero* entre aqueles bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural. Ocorre que essa inovação pode gerar situações de insegurança jurídica desnecessárias e até injustiças.

Sem entrar no mérito da discussão de que o *gênero* seria uma construção social e não uma verdade biológica, vemos com preocupação a adoção dessa terminologia carregada de conceito ideológico numa legislação que rege as relações de trabalho.

O art. 223-G diz que, ao apreciar o pedido, o juízo considerará, entre outros itens, a natureza do bem jurídico tutelado, no caso, o *gênero*. Na prática, portanto, permitir-se-á ao juiz que julgar procedente o pedido aplicar uma pena que pode chegar a até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador **Lasier Martins**

Se um empregador, por exemplo, não concordar que, em sua empresa (espaço privado), o banheiro feminino seja usado por um homem que se entende como sendo do gênero feminino, poderá ele ser acusado de ofensa ao gênero? Esse exemplo mostra que a questão é mais complexa do que parece. Fato é que a lei não pode se prestar a subjetivismos, devendo ser dotada de clareza, precisão e ordem lógica, de modo a ser adequadamente aplicada às relações de trabalho.

Assim, por entender que esse dispositivo será fonte de controvérsias desnecessárias ao ambiente de trabalho, propomos a presente emenda.

Sala das Comissões,

Senador Lasier Martins
(PSD-RS)



CONGRESSO NACIONAL

**MPV 808
00201**

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017

**Autor
Leo de Brito**

**Partido
PT/AC**

1. **Supressiva**

2. ___ **Substitutiva**

3. ___ **Modificativa**

4. **X Aditiva**

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Acrescente-se, onde couber, artigo com a seguinte redação:

Art. Em caso de transferência de controle acionário da Eletrobras, ou de suas subsidiárias e controladas, deverá a União alocar os empregados em outras empresas públicas ou sociedades de economia mista de seu respectivo controle, nos casos em que não houver a opção do empregado em permanecer nos quadros da empresa adquirente.

Parágrafo único. Os contratos firmados pela União e empresas adquirentes de que trata o *caput* deverão dispor de cláusulas específicas referentes à manutenção de postos de trabalho, com o direito de opção dos empregados em permanecerem nos quadros da empresa, com garantia de prazos mínimos, a preservação de direitos e condições de trabalho asseguradas aos trabalhadores no momento do negócio, inclusive aquelas de natureza econômica, e sobre o respeito aos padrões e condições de saúde e segurança do trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda pretende garantir posições de trabalho caso venha ocorrer a privatização do sistema Eletrobras.

Essa medida impedirá que um número significativo de trabalhadores sejam desempregados em razão de uma opção adotada pelo governo que tem intenção de reduzir o patrimônio nacional, beneficiar o capital privado e sem preocupação com os aspectos sociais. A manutenção desses postos de trabalho também terá alto impacto na realidade econômica das regiões afetadas, em razão da localização das empresas que deixarão de ter o controle acionário da União, bem como para a redução da taxa de rotatividade por empresas.

Dep. LEO DE BRITO - PT/AC



CONGRESSO NACIONAL

**MPV 808
00202**

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017

**Autor
Leo de Brito**

**Partido
PT/AC**

1. **Supressiva**

2. ___ **Substitutiva**

3. ___ **Modificativa**

4. ___ **X Aditiva**

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Acrescente-se, onde couber, artigo com a seguinte redação:

Art. Em caso de transferência de controle acionário de pessoa jurídica originariamente sob controle direto ou indireto da União, deverá a União alocar os empregados em outras empresas públicas ou sociedades de economia mista de seu respectivo controle, nos casos em que não houver a opção do empregado em permanecer nos quadros da empresa adquirente.

Parágrafo único. Os contratos firmados pela União e empresas adquirentes de que trata o *caput* deverão dispor de cláusulas específicas referentes à manutenção de postos de trabalho, com o direito de opção dos empregados em permanecerem nos quadros da empresa, com garantia de prazos mínimos, a preservação de direitos e condições de trabalho asseguradas aos trabalhadores no momento do negócio, inclusive aquelas de natureza econômica, e sobre o respeito aos padrões e condições de saúde e segurança do trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda pretende garantir posições de trabalho caso venha ocorrer a privatização de estatais.

Essa medida impedirá que um número significativo de trabalhadores sejam desempregados em razão de uma opção adotada pelo governo que tem intenção de reduzir o patrimônio nacional, beneficiar o capital privado e sem preocupação com os aspectos sociais. A manutenção desses postos de trabalho também terá alto impacto na realidade econômica das regiões afetadas, em razão da localização das empresas que deixarão de ter o controle acionário da União, bem como para a redução da taxa de rotatividade por empresas.

Dep. LEO DE BRITO - PT/AC



EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se a Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação, em substituição ao texto originalmente apresentado:

“Art. 1º Ficam revogadas:

I – a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991; e

II - a Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, que altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

Parágrafo único. Ficam restabelecidos os dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que foram alterados, modificados ou revogados pelas Leis nºs 13.467, de 13 de julho de 2017, e 13.429, de 31 de março de 2017.

Art. 2º Esta Medida Provisória entra em vigor na data da sua publicação.”

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467/2017, chamada de “reforma trabalhista”, e a Lei nº 13.429/2017 promovem profundas alterações na legislação trabalhista e aumentam de forma significativa o desequilíbrio no sistema de relações de trabalho no Brasil, favorecendo, de forma inequívoca, quem já se situa em posições melhores e com mais força, os empregadores, em detrimento dos mais fracos, e agora desprotegidos, os empregados.

Produto de projeto de iniciativa do Poder Executivo, que alterava sete artigos da CLT, a Lei nº 13.467/2017 alterou mais de cem dispositivos



que garantiam direitos e o acesso gratuito à Justiça do Trabalho. Foi aprovada de forma açodada por um Congresso Nacional excessivamente pressionado por capitalistas interessados em aumentar suas margens de lucro sob o falso argumento de que as mudanças gerariam mais emprego.

Na verdade, esta Lei possibilita a redução de direitos dos trabalhadores, inclusive abaixo dos patamares mínimos legais, por meio de acordos individuais ou coletivos; enfraquece as entidades sindicais; submete o trabalhador a conceder anualmente a quitação de seus direitos ou ser demitido e, por fim, dificulta significativamente o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho para reclamar os seus direitos.

A Lei nº 13.429/2017, por sua vez, transforma uma modalidade de contratação atípica e precarizante em regra, excluindo do sistema de proteção da relação de emprego milhares de trabalhadores e trabalhadoras brasileiros que passarão a prestar serviços na lógica da terceirização.

O resultado das leis que se pretende revogar por meio deste projeto será a precarização ainda maior do trabalho no Brasil. Empregados contratados por tempo indeterminado serão forçados a migrarem para contratos precários ou serem substituídos por trabalhadores com contratos intermitentes, de jornada parcial, com menores salários e direitos. Na prática, estas leis implicarão enormes perdas para os trabalhadores e, conseqüentemente, redução do mercado interno de consumo, o comércio e a geração de empregos e trabalho decente.

Da tramitação e da falta de diálogo social

A Lei, decorrente do Projeto de Lei nº 6.787/2016, apresentado à Câmara dos Deputados por Mensagem Presidencial enviada no último dia das atividades legislativas de dezembro de 2016, alterava, inicialmente poucos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei nº 6.019/197.

Em 9 de fevereiro de 2017, foi constituída Comissão Especial na Câmara dos Deputados destinada a proferir parecer sobre o projeto naquela Casa.

No dia 12 de abril, o relator, Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), apresentou relatório com substitutivo, modificando substancialmente a proposta original, com alteração em mais de 100 artigos da CLT e a inserção de novos artigos, além de revogar outros dispositivos. Houve também alterações na lei do FGTS e nas leis previdenciárias.



O Substitutivo com redação final foi aprovado pela Câmara dos Deputados (PL nº 6.787-B) em 27 de abril e, no Senado Federal, tramitou também muito rapidamente, sendo aprovado no dia 11 de julho.

Na Casa revisora, por exemplo, para reduzir o tempo de tramitação, houve sessão conjunta geral de debates no Plenário e audiências conjuntas das Comissões de Assuntos Econômicos (CAE) e de Assuntos Sociais (CAS), a despeito dos pedidos de inúmeras audiências, que garantiriam maiores debates e participação ampla de todos os atores atingidos pelas mudanças propostas.

Além disso, deixou-se de realizar estimativa do impacto orçamentário e financeiro do então Projeto de Lei, nos termos dos artigos 113 e 114 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Essa omissão não se coaduna com o Novo Regime Fiscal instituído pela Emenda Constitucional nº 95/2016. Afinal, com o advento da “Reforma Trabalhista”, haverá acréscimo de despesa e redução de receita estatal, já que o Estado foi onerado via Previdência Social quando do afastamento de gestantes e lactantes que não puderem trabalhar em local insalubre; que se retirou a natureza salarial de diversas parcelas pagas às pessoas que trabalham e, portanto, isentou-se o valor correspondente de contribuição social; que a contribuição sindical tornou-se facultativa e, conseqüentemente, haverá diminuição do repasse de verbas para a Conta Especial Emprego e Salário (diminuição dos recursos do FAT).

Sobre esta tramitação açodada, convém lembrar entendimento do Supremo Tribunal Federal a respeito do tema.

Em julgamento de ação direta de inconstitucionalidade por omissão na qual se questionou a inatividade do legislador quanto ao dever de elaborar lei complementar, o Tribunal se posicionou a respeito da atividade legislativa:

“A complexidade de algumas obras legislativas não permite que elas sejam concluídas em prazo exíguo. (...) Não se deve olvidar, outrossim, que as atividades parlamentares são caracterizadas por veementes discussões e difíceis negociações, que decorrem mesmo do processo democrático e do pluralismo político reconhecido e consagrado pela ordem constitucional (art. 1º, caput, e inciso I).”¹

¹ ADI nº 3.682-3, Tribunal Pleno, Rel Min. Gilmar Mendes, julg. 09/05/07, DJ 06/09/07. In: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=485460>



A complexidade de todos os dispositivos da Lei nº 13.467, que, em seu eixo central, cria contratos de trabalho precários, enfraquece a negociação coletiva e o papel dos sindicatos e modifica o acesso à Justiça do Trabalho e o próprio processo trabalhista, exigia maior discussão e negociação no Poder Legislativo. Some-se a isso o fato de o Projeto de Lei enviado pelo Poder Executivo ter sido totalmente reconfigurado, quando votado na Câmara dos Deputados.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista também na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.

Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao



permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções n^{os} 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado aqodamento na tramitação do texto da Lei n^o 13.467.

Da violação às Normas Internacionais do Trabalho

A Lei n^o 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:

Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT n^{os} 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;

Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (n^o 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (n^o 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (n^o 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (n^o 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (n^o 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (n^o 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (n^o 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (n^o 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;

Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT n^{os} 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto



Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);

Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;

Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Dos direitos sociais retirados e/ou violados

Em relação ao conteúdo da Lei nº 13.467/2017, seus dispositivos acabam com o patamar mínimo civilizatório de direitos assegurados para aqueles que estão envolvidos em uma relação de emprego, patamar este garantido pela Consolidação das Leis do Trabalho, pela jurisprudência construída ao longo de anos pelos tribunais trabalhistas e, principalmente, pela Constituição da República.

A proposição retira direitos e enfraquece os mecanismos que compensam a diferença de forças existente entre trabalhador e empregados, já que modifica totalmente a negociação coletiva e o acesso à Justiça do Trabalho.



Diretamente, a Lei nº 13.467 retira os seguintes direitos dos trabalhadores:

1. O pagamento das horas “in itinere”, principalmente dos trabalhadores rurais (art. 58, § 2º);
2. O pagamento do intervalo para almoço e descanso não concedido (art. 71, § 4º);
3. A possibilidade de controle da jornada de trabalho no caso do regime de teletrabalho (art. 62, III);
4. A equiparação salarial em cadeia (art. 461, § 5º);
5. A gratificação por tempo de função (art. 468, § 2º);
6. A proteção decorrente da assistência sindical na homologação da rescisão contratual (art. 477);
7. A proteção contra a dispensa coletiva consistente na necessidade de prévia negociação coletiva (art. 477-a);
8. A ultratividade das negociações coletivas (art. 614);
9. A prevalência de convenção coletiva sobre acordo coletivo (art. 620);
10. A isenção do pagamento de honorários periciais quando o trabalhador for beneficiário de justiça gratuita (art. 790-b);
11. A isenção do pagamento de honorários advocatícios quando beneficiário de justiça gratuita (art. 791-a, § 4º);
12. A inclusão das diárias de viagem, dos prêmios e dos abonos no salário de contribuição, que é usado para o cálculo dos benefícios previdenciários (art. 28 da lei nº 8.212/1991).

Indiretamente, a Lei nº 13.467 retira também os seguintes direitos dos trabalhadores:

1. O pagamento de horas extras ao autorizar a compensação direta de jornada no caso do regime de trabalho a tempo parcial (art. 58-A, § 5º);
2. O pagamento de horas extras no caso da compensação de jornada relativa a horas extras habituais (art. 59-B).



Em relação ao enfraquecimento da negociação coletiva e dos sindicatos, a Lei promove o acordo individual (expresso ou até mesmo tácito) para pactuação de banco de horas, regime de compensação de jornada, fixação de horário de trabalho em 12x36, regime de teletrabalho, fracionamento das férias em até três períodos, definição dos horários de descanso previstos para o período de lactação; a prevalência das estipulações individuais sobre a negociação coletiva e sobre a lei no caso de trabalhadores considerados “hiperssuficientes” (assim considerados aqueles que tenham diploma de nível superior e que ganhem mais de R\$ 11.000,00); atribui à comissão de representantes dos empregados a prerrogativa de “encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação” (art. 510-B, VI), que é competência concorrente a dos sindicatos; reduz a força dos sindicatos profissionais com o fim da contribuição sindical obrigatória (sua principal fonte de financiamento), fixa a prevalência dos acordos coletivos (âmbito da empresa) sobre as convenções coletivas (âmbito da categoria); autoriza a prevalência do negociado sobre o legislado (ou seja, a redução de direitos legalmente previstos), sem criar as condições mínimas necessárias para o exercício da autonomia da vontade coletiva: proteção contra práticas antissindicais, promoção/valorização da negociação coletiva; liberdade efetiva para o exercício do direito de greve; organização e estrutura sindical fortalecidas.

A Lei nº 13.467 praticamente impede o acesso à Justiça do Trabalho e encarece a ação para o trabalhador: limita a concessão do benefício da justiça gratuita ao estabelecer critérios mais restritos de presunção de pobreza (art. 790); impõe o pagamento de honorários periciais, honorários advocatícios e custas processuais até mesmo pelos beneficiários da justiça gratuita (arts. 790-B, 791-A); amplia as hipóteses de prescrição do direito do trabalhador, favorecendo a impunidade de empregadores que descumprem a lei ou os acordos (arts. 11 e 11-A); penaliza o reclamante por eventual ausência na audiência inaugural, ao passo que contém inúmeras alternativas para a defesa do empregador que não comparece à audiência (art. 844); torna mais complexa a execução dos créditos trabalhistas, enquanto facilita ao empregador devedor postergar o pagamento de sua dívida, facilidades maiores do que as estabelecidas no Código Civil, aliás (art. 879 e seguintes).

A insegurança jurídica utilizada como um dos argumentos da necessidade da “Reforma Trabalhista” nada mais é do que o reconhecimento de direitos trabalhistas por jurisprudência pacífica dos tribunais. Tanto isso é verdade que a solução proposta pela Lei é retirar



direitos dos trabalhadores. Ou seja, segurança jurídica significará a impunidade dos empregadores que descumprem a lei. E, apesar da retirada de direitos, nada na Lei assegura a redução das altas taxas de judicialização.

No Brasil, existe uma cultura da “judicialização” e isso se verifica em qualquer esfera da Justiça, seja federal, estadual ou juizados de pequenas causas. Não se trata, portanto, de um problema causado pela suposta “velhice” da CLT.

Como a Lei pressupõe que as reclamações trabalhistas são resultado da atuação aventureira e irresponsável dos trabalhadores, a questão do descumprimento das regras pelos empregadores não é enfrentada. E, por isso, o “problema” certamente persistirá. Ressalte-se, ainda, que a Lei estimula a jurisdição voluntária para homologar os termos de quitação anual (art. 507-B) e as rescisões contratuais, que já não serão homologadas pelos sindicatos (art. 477). Com isso, seguramente, haverá uma elevação no número de ações ajuizadas.

Da terceirização

A Lei nº 13.429, que trata da terceirização, por seu turno, também padece, em sua tramitação, de grave déficit de debate democrático, já que decorrente da aprovação do PL nº 4.302, de 1998. Paralisado há anos no Congresso Nacional, tal Projeto foi retomado porque estava em fase final de tramitação e, assim, sua rápida aprovação pôs fim a uma disputa democrática que se estendia desde 2004 e que se intensificou a partir de 2013.

A articulação em torno do PL nº 4.302 ignorou a existência do PL nº 4.330, em discussão na Câmara dos Deputados desde 2004. Ignorou, ainda, o debate no Senado e o trabalho de discussão com a sociedade. Insta comentar que foram realizadas audiências públicas pela Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado em todos os 27 Estados da Federação nos últimos dois anos. As audiências contaram com a presença das centrais sindicais, confederações, federações, sindicatos, entidades de representação do mundo do trabalho, profissionais do Direito, acadêmicos, trabalhadores e do Fórum em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização.

A Lei nº 13.429, em seu conteúdo, subverte a relação jurídica de emprego conforme delineada pelo ordenamento jurídico brasileiro.



A relação de emprego, de regra, pressupõe uma relação bilateral, com pessoalidade e subordinação (elementos que integram o conceito de empregado – artigo 2º da CLT).

As relações chamadas triangulares são entendidas, no sistema das relações de trabalho, como excepcionais, ou seja, admitidas quando autorizadas legalmente e dentro de limites claramente estabelecidos.

A Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho já admitia como lícitas formas de terceirização que estivessem na conformidade da legislação trabalhista (exame infraconstitucional) e do sistema jurídico trabalhista (especialmente artigos 2º, 3º e 8º da CLT), indo, repita-se, até o limite do possível da interpretação para que não se atinja o próprio núcleo do Direito do Trabalho e até mesmo do Direito Empresarial.

A Lei nº 13.429/2017, ao conferir total liberdade para contratar empresas prestadoras de serviços a terceiros, ao fim e ao cabo, admite a possibilidade de uma empresa contratante não ter nenhum empregado direto. Ou seja, nega a própria razão de ser de uma empresa.

Além disso, admite como lícita a intermediação de mão de obra, ou seja, aluguel de pessoas.

De outro lado, como o sistema do direito coletivo do trabalho está estruturado a partir das noções de categorias profissional e econômica, a partir da definição de uma atividade econômica preponderante (artigo 8º da CF/88 c/c artigos 511 da CLT), tal alteração legislativa, sem a correspondente mudança constitucional e legal, implicará destruição de todo o sistema de proteção do trabalho (estatal e sindical).

Ante o exposto, entendemos necessária a revogação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, com a concessão de efeito repristinatório aos dispositivos alterados e suprimidos por estas duas leis nos termos do parágrafo 3º do artigo 2º da Lei de Introdução ao Ordenamento Jurídico Brasileiro.

Sala da Comissão,

Senadora GLEISI HOFFMANN



EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se no art. 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017, onde couber, o seguinte inciso:

“Art. 3º.....
.....

X - o parágrafo único do artigo 75-D”.

JUSTIFICAÇÃO

O dispositivo a ser revogado propicia evidente desequilíbrio da harmonia entre os princípios constitucionais da livre iniciativa e do trabalho, ao atender exclusivamente a necessidades empresariais e transferir gastos do empregador ao empregado.

O contrato escrito deve dispor sobre a forma de custeio dos equipamentos e da infraestrutura necessários ao labor pelo empregador, bem como sobre a forma de reembolso das despesas eventualmente feitas pelo empregado, não sendo possível transferir ao empregado os custos do labor realizado em regime de teletrabalho, em atenção ao disposto no artigo 2º, *caput*, da CLT.

Sala da Comissão,

Senadora GLEISI HOFFMANN



EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se no art. 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017, onde couber, o seguinte inciso:

Art. 3º.....
.....

X - o parágrafo único do art. 611-B.

JUSTIFICAÇÃO

É inconstitucional e contraria as normas e os princípios adotados pela Organização Internacional do Trabalho o disposto no parágrafo único do artigo 611-B da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

A Constituição federal, em seu artigo 1º, incisos III e IV, estabelece alguns fundamentos da República, dentre eles, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Nestes, encontra-se a base para as garantias em relação à saúde do trabalhador, expressamente fixadas no artigo 7º como direitos do trabalhador.

A Constituição garante, expressamente, direitos do trabalhador relacionados à saúde, como a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, XXII) e seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (artigo 7º, XXVIII). Há, ainda, outros direitos que tangenciam a saúde do trabalhador, principalmente aqueles relacionados à duração do trabalho: remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (artigo 7º, IX); duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais



(artigo 7º, XIII); jornada de 6 horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (artigo 7º, XIV); repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (artigo 7º, XV); adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (artigo 7º, XXIII); e proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos (artigo 7º, XXXIII).

A limitação da jornada de trabalho é o principal instrumento de que dispõe a regulamentação legal da duração do trabalho para evitar jornadas exaustivas e extenuantes regulares e/ou constantes. Quando eficazes, esses limites desempenham papel importante na determinação do volume de horas trabalhadas a cada semana e durante o ano e contribuem substancialmente para preservar a saúde e a segurança dos trabalhadores, bem como permitem a eles alcançar equilíbrio aceitável entre o trabalho, as atividades domésticas e familiares e outros aspectos de sua vida.¹

A Convenção nº 1 da Organização Internacional do Trabalho, de 1919, nesse sentido, estabelece que a jornada de trabalho não pode ultrapassar 8 horas diárias e 48 horas semanais. Além dessa Convenção, a OIT possui Recomendação de Redução da Jornada de Trabalho, que considera 40 horas semanais como “padrão social a ser alcançado por etapas, se necessário”.

Por fim, a Convenção OIT nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, ratificada pelo Brasil, estabelece expressamente, em seu artigo 5º, alínea b, que o tempo do trabalho afeta a segurança e saúde dos trabalhadores.

¹ LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. OIT, 2009.



SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

Assim, por estas justificativas, o parágrafo único do artigo 611-B da Lei nº 13.467/2017 deve ser revogado.

Sala da Comissão,

Senadora GLEISI HOFFMANN



EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se no art. 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017, onde couber, o seguinte inciso:

Art. 3º.....

.....

X - o parágrafo terceiro do art. 614.

JUSTIFICAÇÃO

O princípio da ultratividade é oriundo da liberdade e autonomia sindical e da interpretação do artigo 114, § 2º, da Constituição federal:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
(...)

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

A parte final do parágrafo, embora dirigida à Justiça do Trabalho no caso de dissídios coletivos, é reconhecida como orientação geral de manutenção das disposições de instrumentos coletivos anteriormente celebrados até celebração de novo instrumento, o que fortalece a negociação coletiva do ponto de vista dos trabalhadores.

Já o artigo 7º, *caput*, e o inciso XXVI consagram e reconhecem, respectivamente, o princípio da norma mais benéfica ao trabalhador e aquilo que é pactuado coletivamente:

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

“XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;”



O *caput* do art. 7º positiva o princípio do não-retrocesso em matéria de direito do trabalho, direcionando a atividade do Estado na sua função legislativa, bem como dos sindicatos e empregadores na sua função negocial.

Nesse sentido, vale destacar lição de J. J. Gomes Canotilho¹:

“O princípio da democracia econômica e social aponta para a proibição de retrocesso social. A idéia aqui expressa também tem sido designada como proibição de ‘contra-revolução social’ ou da ‘evolução reaccionária’. Com isto quer dizer-se que os direitos sociais e econômicos (ex.: direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjectivo. A ‘proibição de retrocesso social’ nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas (reversibilidade fáctica), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos (ex.: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde), em clara violação do princípio da protecção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito econômico, social e cultural, e do núcleo essencial da existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana. O reconhecimento desta protecção de direitos prestacionais de propriedade, subjectivamente adquiridos, constitui um limite jurídico do legislador e, ao mesmo tempo, uma obrigação de prossecução de uma política congruente com os direitos concretos e as expectativas subjectivamente alicerçadas. A violação no núcleo essencial efectivado justificará a sanção de inconstitucionalidade relativamente a normas manifestamente aniquiladoras da chamada justiça social. (...) De qualquer modo, mesmo que se afirme sem reservas a liberdade de conformação do legislador nas leis sociais, as eventuais modificações destas leis devem observar os princípios do Estado de direito vinculativos da actividade legislativa e o núcleo essencial dos direitos sociais. O princípio da proibição de retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efectivado através de medidas legislativas (‘lei da segurança social’, ‘lei do subsídio de desemprego’, ‘lei do serviço de saúde’) deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam, na prática, numa ‘anulação’, ‘revogação’ ou ‘aniquilação’ pura e simples desse núcleo

¹ *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, p. 320/321, item n. 3, Almedina, 1998.



essencial. A liberdade de conformação do legislador e inerente auto-reversibilidade têm como limite o núcleo essencial já realizado.”

O artigo 614 da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, assim, deve ser interpretado e aplicado conforme tais regramentos constitucionais. A vedação à ultratividade é nociva, uma vez que cria hiato legal, em que não haverá norma negocial apta a regulamentar situações mais benéficas consolidadas pela norma anterior. Haverá, em verdade, supressão de direitos em patente violação ao princípio da condição mais benéfica, além de desestimular a vontade negocial, pois, se para o empregador o silêncio é mais benéfico, não há necessidade de se negociar.

Grande parte da doutrina entende que as cláusulas normativas não podem ser suprimidas, e só são substituíveis para melhor. Assim, cada acordo coletivo e convenção coletiva funcionam como piso para os subsequentes, em aplicação ampla do chamado “princípio da condição mais benéfica”.²

Nesse sentido, deverão ser preservadas as normas mais benéficas negociadas anteriormente, com vistas a estimular as negociações coletivas, sob pena de grave afronta ao texto constitucional e também às normas internacionais da Organização Internacional do Trabalho, notadamente as Convenções nº 98, sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, e a nº 154, sobre Fomento à Negociação Coletiva.

Convenção nº 98:

“Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.”

Convenção nº 154:

“Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.”

“Art. 8 — As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva.”

² VIANA, Márcio Túlio. O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios. *Revista TST*, Brasília, vol. 67, nº 3, jul/set 2001, p. 47-63.



SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

Cabe mencionar, por fim, o princípio da boa-fé, que é base para qualquer negócio jurídico e deve ser suscitado em caso de recusa de aplicação de norma validamente pactuada.

Assim, por estas justificativas, o parágrafo terceiro do art. 614 da CLT deverá ser revogado.

Sala da Comissão,

Senadora GLEISI HOFFMANN



EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se no art. 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017, onde couber, o seguinte inciso:

Art. 3º.....

.....

X - o parágrafo único do artigo 444.

JUSTIFICAÇÃO

A exclusão de trabalhadores do sistema de proteção constitucional, legal e sindical, por critério de escolaridade e salário, é incompatível com o disposto no artigo 5º, inciso I, da Constituição federal, que estabelece o princípio geral da isonomia, materializado nas relações de trabalho no artigo 7º, incisos XXX e XXXII. Não há justificativa plausível para que trabalhadores sujeitos ao mesmo sistema de subordinação jurídica de que trata o artigo 3º da CLT estejam submetidos a diferentes sistemas de proteção.

Mesmo porque, por maior que seja a remuneração e escolaridade destes trabalhadores, persiste a desigualdade e a hipossuficiência em relação ao poder econômico do empregador.

Neste sentido, é a Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho¹:

“Também profundamente violadora do regime de direitos fundamentais dos trabalhadores é a nova figura do empregado hipersuficiente, proposta no PLC 38/2017, assim considerado o empregado que receba

¹Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho, disponível em: <
http://www.prt10.mpt.mp.br/images/PEDIDO_DE_VETO_FINAL_1.pdf>.



salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e que seja portador de diploma de nível superior.

Segundo previsão que se pretende inserir no parágrafo único do art. 444 da CLT, as condições de trabalho que o art. 611-A submete à negociação coletiva, com possibilidade de redução de direitos legais, podem ser livremente pactuadas ou derogadas por acordo individual na celebração do contrato de trabalho desse empregado portador de maior remuneração e formação superior, inclusive com redução ou derrogação de direitos previstos na negociação coletiva da categoria. (...)

A regra geral, prevista no *caput* do dispositivo (texto inalterado pelo PLC 38/2017), aplicável a todos os empregados na atualidade, é a de que o contrato de trabalho pode ser negociado pelas partes, desde que observado o patamar mínimo de proteção social previsto nas normas jurídicas trabalhistas e nas normas coletivas negociadas pela respectiva categoria profissional e econômica.

O novo parágrafo único, partindo da premissa de que o empregado com maior remuneração e diploma de nível superior não seja carecedor da proteção social prevista na legislação cogente, nem na negociação coletiva, submete seu contrato de trabalho à livre vontade das partes, quanto aos temas do art. 611-A da proposta, remetendo nesse aspecto a avença à plena liberdade de iniciativa que rege os contratos na esfera civil.

Presume-se que a remuneração mais elevada e a formação acadêmica do trabalhador sejam fatores capazes de elidir a desigualdade de forças existente entre o empreendedor e o empregado, individualmente considerado, na relação de trabalho subordinado.

Trata-se, portanto, de derrogação pura e simples de qualquer proteção jurídico-trabalhista quanto aos principais elementos da relação trabalho subordinado, como jornada, registro de jornada, intervalos, remuneração



por produtividade, trabalho em feriados, grau de insalubridade, trabalho extraordinário, inclusive em atividades insalubres etc., o que, na prática, submete tais condições à regulação do Direito Civil.

Essa derrogação viola toda estrutura normativa constitucional que garante proteção social ao trabalho subordinado, assentada nos princípios da justiça social, da valorização social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, inscritos nos arts. 1º, III e IV, 3º, I a III, 170 e 193 da Constituição, e densificada nas regras dos arts. 7º a 11 da Constituição, que garantem os direitos fundamentais dos trabalhadores. Dessa estrutura normativa decorre mandado constitucional de relativização da autonomia de vontade das partes no contrato individual de trabalho subordinado, por meio de normas cogentes, com vistas a garantir um patamar mínimo de proteção social e jurídica. Não por outra razão, o primeiro direito fundamental destinado aos trabalhadores, no art. 7º, é justamente a “relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa (...)” (inciso I), revelando a apropriação constitucional da específica relação jurídica disciplinada pelo Direito do Trabalho como fonte de proteção social do trabalhador subordinado.

Nesse sentido, revela-se inconstitucional autorização legislativa para livre negociação do conteúdo do contrato de trabalho subordinado, abaixo das condições previstas na lei (CF/1988, art. 7º I) ou na negociação coletiva (inciso XXVI), especialmente considerando que, em todas as situações em que admite a flexibilização de direitos (CF/1988, art. 7º, incisos VI, XIII e XIV), a Constituição a condiciona expressamente à negociação coletiva, em nenhum momento autorizando flexibilização de direitos de fonte heterônoma por acordo individual.

Portanto, a Constituição submete inteiramente a relação de emprego ao princípio constitucional de proteção social, não comportando



derrogações impostas pelo legislador ordinário, seja por critério de remuneração ou de formação acadêmica.

Ademais, o discrimen baseado em critério de maior remuneração viola o disposto no inciso V do art. 7º, que prevê como direito fundamental “ piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho”, no sentido da valorização salarial das atividades laborais mais complexas, que demandam do trabalhador maior emprego de conhecimento e especialização. Isso contradiz a proposição legislativa ordinária que, por força da maior remuneração, pretende destinar a esse trabalhador patamar de proteção jurídica mais reduzido, sujeitando seu contrato de trabalho a toda sorte de pressão econômica.

A disposição viola ainda o art. 5º, caput, da CRFB, que consagra o princípio da igualdade de todos perante a lei, ao criar uma suposta classe diferenciada de trabalhador, pelo simples fato de o trabalhador possuir um diploma universitário e um nível de remuneração mais elevado, criando portanto critério de discriminação baseado em nível educacional e de renda, o que importa em violação direta do inciso XXXII do art. 7º da Constituição, que proíbe “ distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”. Este preceito, juntamente com as disposições dos incisos XXX e XXXI do mesmo artigo, consagram o princípio da não discriminação em matéria de emprego e salário.

A instrução escolar superior se destina a formar cientistas e pesquisadores, enquanto a instrução técnica, de nível médio, visa a formar profissionais para o mercado de trabalho. O nível de instrução escolar superior se distingue, portanto, dos níveis médio e técnico, no mercado de trabalho, por sua predominante destinação às atividades intelectuais, que dependem de conhecimentos científicos específicos de cada área do conhecimento, enquanto os níveis técnico e médio se destinam naturalmente a atividades técnicas e manuais.



A menor proteção social destinada pela proposta aos profissionais empregados em atividade intelectual, independente de sua maior remuneração, viola o estímulo constitucional à formação científica e ao oferecimento de condições especiais de trabalho aos que dela se ocupem, nos termos do art. 218, § 3º, da Constituição, segundo o qual, “o Estado apoiará a formação de recursos humanos nas áreas de ciência, pesquisa, tecnologia e inovação, inclusive por meio do apoio às atividades de extensão tecnológica, e concederá aos que delas se ocupem meios e condições especiais de trabalho”.

Por derradeiro, o dispositivo acaba por violar a Convenção n. 111 da OIT, que trata da Discriminação em matéria de emprego e ocupação, e que, como já ressaltado acima, integra o *jus cogens* no âmbito do direito internacional do trabalho, a que nenhum Estado pode deixar de dar cumprimento, independentemente de ratificação ou não da norma de direito internacional (tratados ou convenções).”

Diante do exposto, solicita-se a revogação do dispositivo em apreço.

Sala da Comissão,

Senadora GLEISI HOFFMANN



EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se no art. 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017, onde couber, o seguinte inciso:

Art. 3º.....
.....
X - o artigo 611-A e parágrafos;

JUSTIFICAÇÃO

A prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho sobre a lei, nos termos do artigo 611-A da CLT, deve ser interpretada estritamente em conformidade com o *caput* do artigo 7º da Constituição federal, bem como de acordo com as Convenções nºs 98, 144 e 154 da OIT, descabendo falar em supressão ou redução de direitos pela via da negociação coletiva, ressalvado o disposto no inciso VI do artigo 7º da Constituição federal, cuja matéria encontra-se regulada na Lei nº 13.189/2015.

O artigo 7º, *caput*, e o inciso XXVI consagram e reconhecem, respectivamente, o princípio da norma mais benéfica ao trabalhador e aquilo que é pactuado coletivamente:

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

“XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;”

O *caput* do art. 7º positiva o princípio do não-retrocesso em matéria de direito do trabalho, direcionando a atividade do Estado na sua função



legislativa, bem como dos sindicatos e empregadores na sua função negocial.

Nesse sentido, vale destacar lição de J. J. Gomes Canotilho¹:

“O princípio da democracia econômica e social aponta para a proibição de retrocesso social. A idéia aqui expressa também tem sido designada como proibição de ‘contra-revolução social’ ou da ‘evolução reaccionária’. Com isto quer dizer-se que os direitos sociais e econômicos (ex.: direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjectivo. A ‘proibição de retrocesso social’ nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas (reversibilidade fáctica), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos (ex.: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde), em clara violação do princípio da protecção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito econômico, social e cultural, e do núcleo essencial da existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana. O reconhecimento desta protecção de direitos prestacionais de propriedade, subjectivamente adquiridos, constitui um limite jurídico do legislador e, ao mesmo tempo, uma obrigação de prossecução de uma política congruente com os direitos concretos e as expectativas subjectivamente alicerçadas. A violação no núcleo essencial efectivado justificará a sanção de inconstitucionalidade relativamente a normas manifestamente aniquiladoras da chamada justiça social. (...) De qualquer modo, mesmo que se afirme sem reservas a liberdade de conformação do legislador nas leis sociais, as eventuais modificações destas leis devem observar os princípios do Estado de

¹ *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, p. 320/321, item n. 3, Almedina, 1998.



direito vinculativos da actividade legislativa e o núcleo essencial dos direitos sociais. O princípio da proibição de retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efectivado através de medidas legislativas (‘lei da segurança social’, ‘lei do subsídio de desemprego’, ‘lei do serviço de saúde’) deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam, na prática, numa ‘anulação’, ‘revogação’ ou ‘aniquilação’ pura e simples desse núcleo essencial. A liberdade de conformação do legislador e inerente auto-reversibilidade têm como limite o núcleo essencial já realizado.”

O artigo 611-A da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, assim, deve ser interpretado e aplicado conforme tais regramentos constitucionais.

Nesse sentido, deverão ser preservadas as normas mais benéficas, com vistas a estimular as negociações coletivas, sob pena de grave afronta ao texto constitucional e também às normas internacionais da Organização Internacional do Trabalho, notadamente as Convenções nº 98, sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, e a nº 154, sobre Fomento à Negociação Coletiva.

Convenção nº 98:

“Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.”

Convenção nº 154:



“Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.”

“Art. 8 — As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva.”

No mesmo sentido, manifesta-se o Ministério Público do Trabalho, em nota técnica:

“A norma viola a finalidade constitucional da negociação coletiva, prevista como direito fundamental do trabalhador, no art. 7º, XXVI, da Constituição, que consiste em garantir que, por meio desse instrumento, os trabalhadores coletivamente organizados em sindicatos possam conquistar “outros [direitos] que visem à melhoria de sua condição social”, conforme expressamente previsto no caput do dispositivo de direito fundamental. Norma fundada no princípio de justiça social (CF/1988, art. 3º, I e III, e 170, III e VIII), sua interpretação exige coerência com a finalidade constitucional de promover a evolução do patamar de proteção social do trabalhador, o que contrasta com a tentativa legislativa de submeter a negociação coletiva à finalidade flexibilizadora e redutora do patamar mínimo de proteção social do trabalhador.

O propósito de estímulo à redução de direitos encontra-se explícito nos §§ 2º e 4º do dispositivo. Segundo o § 2º, a ausência de ganhos compensatórios ao trabalhador, na negociação coletiva, não anula as perdas ou reduções de direitos legais, o que corresponde a expressa autorização para redução de direitos legais sem contrapartida. Por outro lado, segundo o § 4º, se houver redução de direitos com contrapartida benéfica ao trabalhador, a declaração de nulidade da norma redutora de direito deve ser obrigatoriamente acompanhada da nulificação da norma benéfica ao trabalhador, que concede a contrapartida.



Essas disposições subvertem a lógica constitucional de proteção social do trabalho subordinado, em que se assentam os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Do conjunto de princípios constitucionais protetivos do trabalho (C/1988, arts. 1º, III e IV, 3º, I a III, 7º a 11, 170 e 193) emana um mandamento de otimização da proteção social do trabalhador, do qual se extrai princípio interpretativo do Direito do Trabalho que orienta a aplicação da norma mais favorável à proteção social. Esse princípio se encontra densamente previsto nas regras do caput do art. 7º, que garante a melhoria da condição social do trabalhador, e no § 2º do art. 5º da Constituição, segundo o qual, “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrente do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Fere a razoabilidade admitir-se que o Constituinte de 1988 haja proclamado a negociação coletiva como direito fundamental do trabalhador (CF/1988, art. 7º, XXVI), para colocá-lo a salvo de investidas legislativas contra a liberdade de negociação coletiva, e que, ao mesmo tempo, haja reduzido esse direito a instrumento de redução de eficácia dos demais direitos fundamentais previstos no mesmo dispositivo (salário, jornada, gratificações, FGTS, férias, adicionais etc.). Tal interpretação conduziria a admitir-se direito fundamental dotado de mecanismo de autoflagelo, em negação à sua própria fundamentalidade, o que contradiz a racionalidade hermenêutica que se espera de toda a teoria de interpretação constitucional.”²

²Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho, disponível em: <http://www.prt10.mpt.mp.br/images/PEDIDO_DE_VETO_FINAL_1.pdf>.



SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

Assim, por estas justificativas, a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho sobre a lei, nos termos do artigo 611-A da CLT, é inconstitucional e inconvencional.

Sala da Comissão,

Senadora GLEISI HOFFMANN



EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se aos artigos 223-A, 223-B, 223-C, 223-E e 223-G da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos do art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação:

“Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho os dispositivos deste Título.” (NR)

“Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ofensa à esfera não patrimonial ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares do direito à reparação.” (NR)

“Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física, dentre outros, são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural”. (NR)

“Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da responsabilidade.” (NR)

“Art. 223-G.

.....
§ 1º Suprimir

.....
§ 4º Suprimir

.....
§ 5º Suprimir”

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização



Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.

Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções nºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e



condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado aqodamento na tramitação do texto da Lei nº 13.467.

A Lei nº 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:

Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT nºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;

Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (nº 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (nº 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (nº 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (nº 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (nº 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;

Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT nºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência



Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);

Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;

Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala da Comissão,

Senadora GLEISI HOFFMANN



EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se no art. 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017, onde couber, o seguinte inciso:

Art. 3º.....

.....
X - os artigos 4-A, 4-C, 5-A, 5-C, 5-D da Lei nº 6.019, de 1974, com a redação dada pelas Leis nº 13.429 e 13.467, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.429, que trata da terceirização, padece, em sua tramitação, de grave déficit de debate democrático, já que decorrente da aprovação do PL nº 4.302, de 1998. Paralisado há anos no Congresso Nacional, tal Projeto foi retomado porque estava em fase final de tramitação e, assim, sua rápida aprovação pôs fim a uma disputa democrática que se estendia desde 2004 e que se intensificou a partir de 2013.

A articulação em torno do PL nº 4.302 ignorou a existência do PL nº 4.330, em discussão na Câmara dos Deputados desde 2004. Ignorou, ainda, o debate no Senado e o trabalho de discussão com a sociedade. Insta comentar que foram realizadas audiências públicas pela Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado em todos os 27 Estados da Federação nos últimos dois anos. As audiências contaram com a presença das centrais sindicais, confederações, federações, sindicatos, entidades de representação do mundo do trabalho, profissionais do Direito, acadêmicos, trabalhadores e do Fórum em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização.

A Lei nº 13.429 e a Lei nº 13.467, no que tange à terceirização, em seu conteúdo, subvertem a relação jurídica de emprego conforme delineada pelo ordenamento jurídico brasileiro.

A relação de emprego, de regra, pressupõe uma relação bilateral, com pessoalidade e subordinação (elementos que integram o conceito de empregado – artigo 2º da CLT).



As relações chamadas triangulares são entendidas, no sistema das relações de trabalho, como excepcionais, ou seja, admitidas quando autorizadas legalmente e dentro de limites claramente estabelecidos.

A Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho já admitia como lícitas formas de terceirização que estivessem na conformidade da legislação trabalhista (exame infraconstitucional) e do sistema jurídico trabalhista (especialmente artigos 2º, 3º e 8º da CLT), indo, repita-se, até o limite do possível da interpretação para que não se atinja o próprio núcleo do Direito do Trabalho e até mesmo do Direito Empresarial.

Ao conferir total liberdade para contratar empresas prestadoras de serviços a terceiros, ao fim e ao cabo, admite-se a possibilidade de uma empresa contratante não ter nenhum empregado direto. Ou seja, nega a própria razão de ser de uma empresa.

Além disso, admite como lícita a intermediação de mão de obra, ou seja, aluguel de pessoas.

De outro lado, como o sistema do direito coletivo do trabalho está estruturado a partir das noções de categorias profissional e econômica, a partir da definição de uma atividade econômica preponderante (art. 8º da CF/88 c/c artigos 511 da CLT), tal alteração legislativa, sem a correspondente mudança constitucional e legal, implicará destruição de todo o sistema de proteção do trabalho (estatal e sindical).

Ante o exposto, é necessária a revogação dos dispositivos elencados, da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.

Sala da Comissão,

Senadora GLEISI HOFFMANN



EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se ao art. 394-A da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos do art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação:

“Art. 394-A Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de atividades consideradas insalubres em graus máximo, médio ou mínimo enquanto durar a gestação. (NR)

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. (NR)

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do *caput* deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento. (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 394-A autoriza a exposição tanto da mulher quanto do nascituro a agentes nocivos à saúde, ao flexibilizar a proibição de trabalho em local insalubre durante a gestação. Assim, a nova legislação afronta os seguintes dispositivos constitucionais: artigo 1º, III, que trata da dignidade da pessoa humana; artigo 6º, que garante que a saúde é um direito social; e artigo 227, o qual estabelece que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, o direito à vida, à saúde, dentre outros.

O artigo 394-A ofende, ainda, o artigo 3º da Convenção nº 183 da OIT:

“Proteção da saúde
Artigo 3º



Qualquer Membro deve, após consulta das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, adotar as **medidas necessárias para que as mulheres grávidas ou que amamentam não sejam obrigadas a executar um trabalho que tenha sido determinado pela autoridade competente como prejudicial à sua saúde ou da sua criança**, ou que tenha sido considerado, através de uma avaliação, que comporta um risco significativo para a saúde da mãe ou da criança.”

Nessa linha, manifestou-se a Procuradoria Geral da República na ADI nº 5605, que versa sobre a suposta inconstitucionalidade da Lei nº 13.287/2016, a qual determina o afastamento de gestante e lactante de ambiente ou atividade insalubre. Destacam-se, por oportuno, os trechos abaixo transcritos.

“(…) Constituição de 1988, que promoveu significativo fortalecimento das garantias sociais destinadas à maternidade. Em seu art. 6º, a Carta Magna consagra proteção à maternidade e à infância como direito fundamental social. Essa garantia, segundo JOSÉ AFONSO DA SILVA, assume aspectos de direito de previdência social e de assistência social nos arts. 201, inciso II, e 203, inciso I, da Constituição, que assim dispõem:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a **proteção à maternidade e à infância**, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

(…)

II - proteção à maternidade, especialmente à gestante.

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

(…)

I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice (sem destaques no original).

No plano das relações de trabalho, a proteção da maternidade recebeu reforço da Constituição de 1988. Comparativamente à Constituição de 1967, a nova Carta aumentou a licença-maternidade de 84 (oitenta e quatro) para 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário,



estendendo-a à empregada rural, à doméstica e à trabalhadora avulsa, num claro movimento de universalização do direito social (CR/88, art. 7º, inciso XVIII).

(...)

(...) direito fundamental da empregada gestante e lactante à preservação de sua saúde, nos termos do art. 6º da Constituição, que garante a saúde como direito social; do art. 7º, inciso XXII, que garante a “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*”, e do art. 196, que assegura a saúde como “*direito de todos e dever do Estado, garantido, mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos (...)*”.

A norma ainda assume caráter concretizador do direito fundamental social à proteção da infância, previsto no art. 6º da Constituição, e do princípio constitucional da proteção integral à criança, inscrito em seu art. 227, ao instituir medida de prevenção a doenças perigosas para o feto durante a gravidez e para a criança lactente no período de lactação:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (sem destaque no original).

A norma impugnada reconhece a condição de profunda vulnerabilidade da mulher gestante e lactante que trabalha em ambiente insalubre, sujeita a contato com atividades ou operações insalubres, assim consideradas aquelas, que por sua natureza, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, conforme dispõe a CLT em art. 189:

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (sem destaques no original).

(...)

Além do mais, a afetação constitucional da livre iniciativa por uma função social impõe que no processo de produção o trabalhador seja preservado em sua integridade física, psíquica e moral (CR/88, art. 7º, XXII), direito que, no escólio de ARION SAYÃO ROMITA, se reveste de indisponibilidade



absoluta, porque nele se projeta a dignidade da pessoa humana (CR/88, art. 1º, III), fundamento axiológico nuclear do Estado Democrático de Direito.
(...)

Por sua vez, a preservação da saúde da criança em face dos elementos nocivos presentes do ambiente de trabalho de sua genitora constitui direito fundamental de indisponibilidade absoluta, inclusive, pela inaptidão volitiva da criança, cujo patrimônio jurídico se mantém ao largo do pacto laboral. Disso decorre, inclusive, a inviabilidade de disposição desse direito, ainda que sob o argumento da liberdade de exercício da profissão (arts. 5º, inciso XIII, 6º e 7º, inciso XXVI).

A saúde da trabalhadora gestante e, muito especialmente, a da criança lactente, nesse contexto, não constitui valor sujeito à autonomia contratual, eis que consiste em elemento inerente à dignidade humana.

Tomada a dignidade humana no sentido kantiano, em que o homem “*existe como um fim em si mesmo, não simplesmente como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade*”, as normas de proteção à saúde do trabalhador e da criança, no particular, integram um patamar mínimo civilizatório inegociável, conforme reconheceu o STF por ocasião do julgamento do RE 590.415/SC, Relator Ministro ROBERTO BARROSO (...).”

Tendo em vista as razões acima expostas, verifica-se que o artigo 394-A da CLT, mesmo nos termos do art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, não se compatibiliza com os artigos 6º, 7º, XXII, 196 e 225 da Constituição Federal e precisa, portanto, ser modificado.

Sala da Comissão,

Senadora GLEISI HOFFMANN

EMENDA Nº

(À MPV nº 808, de 14 de novembro de 2017)

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, onde couber, o seguinte dispositivo:

Art. 1º

“Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre”.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da presente emenda é restaurar o texto da Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016, para garantir proteção às empregadas gestantes ou lactantes contra o trabalho em atividades, operações ou locais insalubres. Essa proteção era garantida desde a sanção da referida lei, mas foi injusta e arbitrariamente revogada pela chamada “reforma trabalhista”. Trata-se de um absurdo jurídico, dados os riscos que envolve para mulheres, crianças e nascituros.

Atividade Insalubre é aquela que expõe o trabalhador a danos à saúde, acima do que é permitido por lei. Assim, esses danos, a longo prazo, podem causar um impacto na saúde do trabalhador ou até mesmo redução de sua expectativa de vida. Na prática, aqui no Brasil, o que ocorre é que o trabalhador, que está exposto a esses agentes nocivos, recebe um percentual a título indenizatório ou de compensação, por essa exposição, o que é chamado de “Adicional de Insalubridade”. A insalubridade nada mais é do que a “venda” dessa exposição que futuramente pode acarretar prejuízo ao trabalhador. Esse quadro não pode ser tolerado em casos que exigem a proteção social. Este é um deles, dos mais clamorosos e evidentes inclusive.

É imprescindível não penitenciar a gestante e lactante em razão da maternidade. É imprescindível também proteger as nossas crianças, especialmente em faixas etárias que as tornam particularmente vulneráveis.

Constitui uma questão de civilidade essencial, portanto, assegurar à gestante ou à lactante o direito de se afastar de qualquer atividade ou local de trabalho insalubre, ou seja, que possa causar algum dano à saúde tanto dela como da criança. Na reforma que foi votada pela Câmara dos Deputados e pelo Senado, as mães poderão trabalhar em ambientes insalubres durante a gestação e a lactação, caso apresentem permissão através de um atestado médico. No caso das grávidas, isso só não será possível se a insalubridade for de grau máximo. Sem o atestado elas deverão ser realocadas em outras funções que não ofereçam riscos.

É evidente que esse atestado médico pode, com facilidade, ser manipulado pelo empregador ou por qualquer outro interessado nesse processo. A força econômica, inclusive, permite esse tipo de manipulação caso não haja salvaguardas legais, que procuramos assegurar por meio desse processo. Afinal, constitui dever do Estado proteger os cidadãos, proteger os trabalhadores e trabalhadoras, além de, evidentemente, proteger as nossas crianças, de qualquer idade.

A exposição de bebês e de nascituros a condições insalubres constitui um risco gravíssimo a seu futuro, sem falar no perigo imediato à sua vida. Por isso mesmo impõe-se o máximo de proteção.

É importante informar que para a caracterização e classificação dos agentes considerados nocivos à saúde bem como os limites de tolerância que estão previstos nos anexos da Norma Regulamentadora NR-15 que trata sobre ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES, aprovada pela Portaria 3.214/78, com alterações posteriores, far-se-á necessária perícia técnica por profissional competente e devidamente registrado no Ministério do Trabalho e Emprego. Somente após a perícia deste profissional poderá ser estabelecido ao funcionário (a) a percepção do grau de insalubridade envolvido. Não estamos inovando, portanto, mas apenas determinando a devida proteção dentro de um quadro institucional e jurídico já existente há quatro décadas.

E qual seria o tempo de afastamento da sua atividade, caso a funcionária trabalhe em atividade insalubre? Entre a gestação e a lactação considerando o intervalo mínimo de 1 ano e 1 mês, seja uma gestação normal de 9 meses e 4 meses de amamentação, ou para o caso de funcionárias públicas e de empresas privadas que aderirem ao programa “Empresa Cidadã” 1 ano e 3 meses (9+6) ficarão então protegidas contra o trabalho em condições insalubres. É o mínimo que poderíamos esperar. Precisamos ver,

ainda, que não é apenas a trabalhadora que necessita dessa proteção, mas também, senão principalmente, seu bebê.

Sabemos que muitas empresas não concordam com os princípios expostos acima. Porém, essas determinações não devem constituir uma opção ao empregador, ou nem mesmo aos empregados, por definição hipossuficientes e vulneráveis. É lastimável que tenhamos trabalhadoras e trabalhadores em risco de serem expostos a altos índices de insalubridade, acarretando assim uma perda da qualidade de vida, a possibilidade de um futuro saudável e, no extremo, a perda da própria vida. A nova redação dada à Consolidação das Leis do Trabalho pela chamada "reforma trabalhista" acaba com toda a proteção nesse sentido. Precisa ser revista, e é o que propomos.

A lei deve vir para proteger a sociedade. Nesse sentido, é essencial conferir garantias às mães, bem como o desenvolvimento dos nossos bebês, que por vezes, nem nasceram, mas já são prejudicados pela exploração vigente na “cultura do trabalho”.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017

Senadora **ÂNGELA PORTELA**
PDT – RR

EMENDA Nº
(à MPV nº 808, de 2017)

Suprima-se o § 2º do art. 452-E do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O desmonte das políticas públicas sociais promovido pelo atual governo tem atingido os mais elementares direitos dos setores menos favorecidos da população, especialmente dos trabalhadores e aposentados, sem contar o ataque especulativo a que estão sujeitos os brasileiros mais carentes, que são atendidos pelos benefícios da Assistência Social, especialmente o Bolsa-Família e o Benefício de Prestação Continuada (BPC).

Como se não bastasse toda a avalanche recentemente promovida contra a legislação trabalhista, por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, vem agora o governo por meio da Medida Provisória nº 808, de 2017, aviltar ainda mais os direitos laborais.

Não satisfeito em tratar o trabalho intermitente na referida lei, de forma açodada e irresponsável, vem a citada MPV 808, de 2017, estabelecer por meio da redação dada ao § 2º do art. 452-E que a extinção do contrato de trabalho intermitente **não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego**.

Esta emenda tem como objetivo trazer de volta a racionalidade e evitar que esse direito básico seja negado ao trabalhador sujeito ao trabalho intermitente.

Dessa forma, solicitamos aos nossos Pares o apoio à presente emenda, na certeza de que assim estaremos defendendo os direitos de uma parcela dos trabalhadores que estão em situação mais vulnerável.

Sala da Comissão, em

Senadora ANGELA PORTELA
PDT/RR

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Suprima-se a alteração feita pelo art. 1º da Medida Provisória ao § 1º do art. 223-G da CLT e inclua-se o seguinte inciso I no art. 3º da Medida Provisória, renumerando-se os demais incisos:

Art. 3º

I – o § 1º do art. 223-G;

.....

JUSTIFICAÇÃO

Ao dispor sobre o dano extrapatrimonial, a Lei nº 13.467/2017 estabeleceu parâmetros para a fixação da indenização devida aos ofendidos, tomando como base de cálculo o último salário contratual do ofendido.

Com isso, criou uma situação de constitucionalidade bastante duvidosa, pois a lei terminou por “precificar” a pessoa e os direitos a ela inerentes (a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física, de acordo com a redação original da Lei nº 13.467/2017, aos quais a MP nº 808/2017 acrescentou a etnia, a idade, a nacionalidade, além de substituir a referência à sexualidade por gênero orientação sexual).

Ao criar tal diferenciação, essa regra feriu a dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos de nossa República (art. 1º, III, da Constituição), além de ofender o princípio da igualdade, insculpido no art. 5º da Carta Magna, segundo o qual **todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.**

A MP nº 808/2017 alterou a redação do § 1º do art. 223-G, para tomar como base de cálculo, para a fixação da indenização, o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

Apesar de aparentemente minorar essa desigualdade cometida pela reforma trabalhista, a alternativa proposta pela Medida Provisória ainda não é a solução ideal para o problema. Ocorre que, a perseverarem esses parâmetros, os direitos inerentes à pessoa, se ofendidos na relação de trabalho, serão limitados em relação aos direitos que qualquer pessoa tem como cidadão ou consumidor, pois nem o Código Civil nem o Código de Defesa do Consumidor impõem tais limitações.

Isso é uma diminuição da condição de trabalhador, o que não é admissível diante dos fundamentos de nossa Constituição, em especial quando se refere aos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV).

Diante do exposto, propomos a revogação do § 1º do art. 223-C da CLT, com a supressão das alterações feitas pela MP nº 808/2017 a esse dispositivo.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação:

"Art. 457.

.....

§ 2º Não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário:

I – as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal;

II - o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro;

III - as diárias para viagem; e

IV – os prêmios.

....."(NR)

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da presente emenda é alterar a redação proposta para o § 2º do art. 457, com vistas a deixar claro que o limite de 50% da remuneração mensal, para fins de cálculo da parcela que não integra a remuneração, aplica-se unicamente às importâncias pagas a título de ajuda de custo. Por conseguinte, as demais importâncias – auxílio-alimentação, diárias e prêmios – são integralmente excluídas da remuneração e, por isso, não constituem base de incidência de encargos previdenciários e trabalhistas.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO



**COMISSÃO MISTA DESTINADA A APRECIAR A MEDIDA
PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº _____

Art. 1º O artigo 790-B d Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 passa a ter o seguinte teor:

“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 para beneficiários da justiça gratuita, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º Quando do efetivo pagamento dos honorários periciais pela parte sucumbente, incidirá sobre o valor fixado pelo juízo, em todos os casos, a correção monetária pelo IPCA-E a partir da data da realização da perícia conforme os autos do processo.

§ 3º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 4º O juízo ordenará o adiantamento de valores para realização de perícias, conforme regra estabelecida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 5º O adiantamento de valores previsto no § 4º deste artigo poderá ter seu custeio revisto, caso necessário, ao final do processo, para adequação de sucumbência.

§ 6º 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 outro processo, a União responderá pelo encargo.

§ 7º Fica o sucumbente proibido de interpor recurso de qualquer natureza ao processo enquanto constar, nos autos, pendências quanto à quitação dos honorários periciais estabelecido neste artigo, sem prejuízo da contagem de tempo de que dispõe este Decreto-Lei.”



JUSTIFICATIVA

A atividade pericial é essencial à busca da verdade, objetivo da Justiça. Por não ter um corpo pericial próprio, a Justiça do Trabalho se utiliza do expediente da nomeação de peritos ad hoc, experts, da confiança do juízo, para exercer essa atividade essencial para a maioria das lides envolvendo o tema trabalhista e muitos na esfera civil.

O perito nomeado trabalha para a Justiça, e não para as partes. Ele não é parte e nem deve depender delas para exercer seu ofício. O modelo atual, porém, vincula o honorário do perito oficial ao resultado do processo, o que leva anos e, dependendo da parte sucumbente, poderá resultar em dificuldades no recebimento dos honorários arbitrados.

Essa insegurança jurídica tem causado dificuldade das varas da Justiça em fidelizar peritos, em especial na esfera médica, pois os honorários são entendidos como verba de custeio e alimentar. A ausência de perspectiva real do recebimento dos mesmos tem dificultado à Justiça conseguir profissionais médicos para realizar tais perícias, essenciais em temas tão sensíveis como direitos do trabalhador, direitos sociais em portadores de doenças, dentre outras.

Uma das saídas dos tribunais tem sido usar o expediente do adiantamento dos honorários para tornar viável a atividade por parte do perito médico, que deixa de ingressar em outros empregos para se dedicar a essa atividade. O parágrafo citado impede, na prática, ao adiantamento, o que irá causar um colapso na já combalida lista de peritos médicos disponíveis nacionalmente, prejudicando a atividade do Judiciário e prejudicando os cidadãos que depositam no Poder Judiciário, sua última esperança de justiça. Por isso faz-se necessário revogar este parágrafo.

Sala da Comissão, em 21 de novembro de 2016.

Deputado MANDETTA
Democratas - MS



**COMISSÃO MISTA DESTINADA A APRECIAR A MEDIDA
PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA Nº _____

Art. 1º Fica suprimido o parágrafo terceiro do art. 790-B d Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

JUSTIFICATIVA

A atividade pericial é essencial à busca da verdade, objetivo da Justiça. Por não ter um corpo pericial próprio, a Justiça do Trabalho se utiliza do expediente da nomeação de peritos ad hoc, experts, da confiança do juízo, para exercer essa atividade essencial para a maioria das lides envolvendo o tema trabalhista e muitos na esfera civil.

O perito nomeado trabalha para a Justiça, e não para as partes. Ele não é parte e nem deve depender delas para exercer seu ofício. O modelo atual, porém, vincula o honorário do perito oficial ao resultado do processo, o que leva anos e, dependendo da parte sucumbente, poderá resultar em dificuldades no recebimento dos honorários arbitrados.

Essa insegurança jurídica tem causado dificuldade das varas da Justiça em fidelizar peritos, em especial na esfera médica, pois os honorários são entendidos como verba de custeio e alimentar. A ausência de perspectiva real do recebimento dos mesmos tem dificultado à Justiça



conseguir profissionais médicos para realizar tais perícias, essenciais em temas tão sensíveis como direitos do trabalhador, direitos sociais em portadores de doenças, dentre outras.

Uma das saídas dos tribunais tem sido usar o expediente do adiantamento dos honorários para tornar viável a atividade por parte do perito médico, que deixa de ingressar em outros empregos para se dedicar a essa atividade. O parágrafo citado impede, na prática, ao adiantamento, o que irá causar um colapso na já combatida lista de peritos médicos disponíveis nacionalmente, prejudicando a atividade do Judiciário e prejudicando os cidadãos que depositam no Poder Judiciário, sua última esperança de justiça. Por isso faz-se necessário revogar este parágrafo.

Sala da Comissão, em 21 de novembro de 2016.

Deputado MANDETTA
Democratas - MS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se ao **caput** do art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º a seguinte redação:

"Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, **para a prestação de serviços eventuais e sem subordinação hierárquica**, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

O novo art. 442-B da CLT prevê que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, **de forma contínua ou não**, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

Embora a nova redação dada pela MPV 808 tenha amenizado o texto aprovado pela Lei 13.467/2017, o objetivo dessa norma ainda é o de precarizar a relação de trabalho e institucionalizar a fraude, obrigando o trabalhador a se inscrever como “autônomo” na Previdência Social e, assim, elidir os direitos que a relação de emprego lhe assegura, podendo prestar serviços a apenas um contratante, em caráter contínuo, ou seja, não eventual.

Trata-se de prática nefasta, similar à PEJOTIZAÇÃO, já que, pelo simples artifício da constituição de uma condição de “autônomo”, ainda que presentes a subordinação e a regularidade do exercício da atividade a um contratante, tem o propósito de afastar a relação de emprego mesmo em atividades contínuas, ou permanentes, e, com isso, os encargos trabalhistas. A simples contratação do “autônomo”, na forma do dispositivo, já seria suficiente para afastar a qualificação como empregado.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

O que caracteriza a relação de emprego é a subordinação e a prestação contínua do trabalho, na forma do art. 3º da CLT, que assim estipula:

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

Qualquer outra “interpretação” é burla à Constituição, que em seu art. 7º assegura o rol dos direitos dos empregados.

Dessa forma, não é válida a proposição, que nesse dispositivo mais uma vez revela o seu caráter perverso e excludente, devendo-se excluir, do “caput” do art. 442-B, a hipótese de prestação de serviços em caráter continuado ao mesmo contratante, para fins da contratação de autônomo.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº **- CMMPV**
(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao art. 59, §6º da lei 13.467 de 2017 a seguinte redação:

Art. 59, §6º - Podem ser ajustadas, por 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.

JUSTIFICAÇÃO

A instituição de possibilidade de definição de qualquer forma de compensação mediante acordo individual é medida que pode retirar direitos dos empregados e colocar em risco a saúde e segurança do trabalho, pois sabemos que a criatividade empresarial de criar jornadas totalmente diversas das previstas em lei pode submeter trabalhadores a riscos indevidos, e isso fica mais possível ainda mediante acordo individual, sendo imprescindível manter os sindicatos representativos com a prerrogativa de negociar essas novas formas de compensação, pois conhecedores das realidades vivenciadas por seus representados.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Sala das Comissões,

Senador Paulo Paim



**MPV 808
00220**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se ao parágrafo único do art. 59-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, a seguinte redação:

Art. 1º.

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, implica na repetição do pagamento das horas excedentes, acrescida do adicional de 80% (oitenta por cento) sobre a hora normal de trabalho.

Parágrafo único. Vedada a habitualidade da sobrejornada de trabalho caracterizada pelo uso frequente, costumeiro, duradouro da jornada trabalho executada com extrapolação horária diária.

JUSTIFICATIÇÃO

Pelo art. 59-B, modificado pela Lei 13.467, de 2017, é permitida a habitualidade na realização de horas extras, a fim de tornar habitual a sobrejornada de trabalho, sem realizar a devida conversão, infringindo inclusive dispositivo do TST que determina que “as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário, vejamos:

HORAS EXTRAS. CONCEITO DE HABITUALIDADE. Cumpre não confundir trabalho extraordinário diário, com pagamento do número de horas extras mensais. Não se faz necessário o trabalho diário. Basta que o trabalho em sobrejornada se faça como uma rotina. De forma repetitiva no tempo, Habitual é aquilo "que se transformou em hábito; usual, costumeiro, rotineiro; que é constante ou muito frequente; comum". Assim sendo, não se faz necessário que as horas extras sejam prestadas diariamente. Basta que seja frequente o trabalho nessas circunstâncias para justificar a sua integração ao salário de forma produzir as diferenças salariais reflexas delas decorrentes. (TRT 3ª R; RO 01108-2006-097-03-00-7; Sexta Turma;



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Rel. Juiz Hegel de Brito Boson; Julg. 30/07/2007; DJMG 09/08/2007) (Publicado no DVD Magister nº 17 - Repositório Autorizado do TST nº 31/2007).

A barreira imposta para limitar a realização de horas extras tem base médica-psicológica-psiquiátrica, como necessário para o trabalhador fazer, descansar e se recuperar do desgaste físico e mental da jornada diária de trabalho e iniciar nova jornada de trabalho sem prejuízo para a sua saúde física e mental.

A mudança constante da Lei nº 13.467, de 2017, representa grande prejuízo aos trabalhadores, que acabarão trabalhando além das disposições constitucionais, com impactos negativos à sua saúde e ainda na segurança do trabalho, e para isso apresentamos a presente emenda para definir a proibição da habitualidade na realização de horas extras.

Diante do exposto, solicito o apoio dos colegas parlamentares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões,

Senador **Paulo Paim**

PT/RS



MPV 808
00221

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CMMPV
(à MPV nº 808, de 2017)

Art. 1º Inclua-se no art. 1º da Medida Provisória (MPV) 808, de 2017, a alteração do § 2º do art. 634, § 7º do art. 879 e § 4º do art. 899 todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), e acrescente-se o art. 3ª-A a medida provisória, com as seguintes redações:

Art. **1º.**

.....

Art. **634.**

.....

.....

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados serão atualizados de acordo com a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou por outro índice que venha a sucedê-lo.

Art. **879.**

.....

.....

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela variação anual do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou por outro índice que venha a sucedê-lo.

Art. **899.**

.....

.....

§ 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou por outro índice que venha a sucedê-lo.

.....

.....

Art. 3º - A. O art. 39 da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 39. Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual sofrerão atualização monetária pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou por outro índice que venha a sucedê-lo, acumulado no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento.

§ 1º Aos débitos trabalhistas constantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou decorrentes dos acordos feitos em reclamatória trabalhista, quando não cumpridos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação, serão acrescidos, da atualização monetária previsto no *caput*, juros de um por cento ao mês, contados do ajuizamento da reclamatória e aplicados *pro rata die*, ainda que não explicitados na sentença ou no termo de conciliação.

§ 2º Na hipótese de a data de vencimento das obrigações de que trata este artigo ser anterior a 1º de fevereiro de 1991, os juros de mora serão calculados pela composição entre a variação acumulada do BTN Fiscal no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e 31 de janeiro de 1991, e o pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou índice que venha a sucedê-lo, acumulado entre 1º de fevereiro de 1991 e seu efetivo pagamento.

JUSTIFICATIVA

A presente emenda busca preencher lacunas deixadas pelas recentes alterações na legislação trabalhista, promovidas com a promulgação da Lei 13.429 de 31 de março de 2017, e evitar atuações obscuras e prejudiciais aos trabalhadores no âmbito da atividade terceirizada.

Juristas entendem a terceirização como a transferência para outros, por parte da empresa tomadora de mão de obra terceirizada, das “atividades consideradas secundárias, ou de suporte, mais propriamente denominadas de atividades-meio, dedicando-se a empresa à sua atividade principal, isto é, à sua atividade-fim”¹, ou, em outras palavras, como a “possibilidade de contratação de terceiros para realização de atividade-meio da empresa, isto é, aquelas atividades que não constituam seu objeto principal, sua atividade essencial.”².

Apesar deste entendimento, o Direito ainda falha em determinar de forma clara a os limites da Terceirização no país, sobretudo acerca das atividades meio e fim. Entretanto, a jurisprudência tem esclarecido que, se a atividade é parte principal do cotidiano do trabalhador, deve ser considerada atividade-fim. Tal

¹ BARROS apud MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>. 2003, p. 67.

² MARTINS apud MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>.2003, p. 67.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

entendimento pode ser percebido, por exemplo, em decisão de 2002 do Ministro Ives Gandra Martins Filho, que defende que

“(…) Na realidade, não se pode dizer que a atividade de digitação é apenas meio no setor bancário, pois constitui ela, para os que laboram em caixas e compensação de cheques, a atividade primordial. Daí, por exemplo, a grande incidência da LER entre empregados de Bancos. Ora, se constitui essa atividade parte principal do cotidiano do bancário, não se pode considerá-la mera atividade-meio. Assim, por se tratar de atividade-fim, a terceirização permanente de mão-de-obra revela-se ilegal, quer segundo o ordenamento constitucional de 67, quer perante a Novel Carta Política.”³

Munidos dos entendimentos e do exemplo jurisprudencial apresentados, reforçamos que, por meio desta emenda, busca-se garantir maior segurança para os trabalhadores, terceirizados ou diretos, assegurando-lhes o respeito às suas respectivas atividades, bem como garantir que a função social das empresas e suas atividades finalísticas sejam cumpridas.

Nesse sentido, as alterações propostas aos arts. 4º-A e 5º-A esclarecem os conceitos de terceirização, limitando-a a atividades que não correspondam ao objeto social, à essência econômica ou comercial, ou não sejam inerentes e indissociáveis, em linha lógica de desdobramento causal; e de empresa contratante.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões,

Senador Paulo Paim
PT/RS

³ ROAR - 804604-93.2001.5.05.5555, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 20/08/2002, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 27/09/2002.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Art. 1º Inclua-se ao art. 1º da Medida Provisória (MPV) 808, de 2017, a alteração dos arts. 477-A e 477-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), com as seguintes redações:

Art. 477 - Na extinção 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º (Revogado).

§ 1º-A A homologação da rescisão do contrato de trabalho será válida quando feito com a assistência do sindicato profissional da categoria ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho;

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, será válido quando feito com a assistência do sindicato profissional da categoria, e deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

§ 3º (Revogado).

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a 50\$ (cinquenta Por cento) de um mês de remuneração do empregado.

§ 6º (Suprimir)

§ 8º - (Suprimir)

§ 9º (vetado).

§ 10. (Suprimir)



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Art. 477-A. Em caso de dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas por qualquer motivo dependerá de prévia negociação e autorização por meio 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 exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

JUSTIFICAÇÃO

A assistência ao trabalhador foi criada para coibir práticas abusivas feitas pelo empregador, a Lei nº 13.467, de 2017, que alterou a CLT, excluiu a assistência do sindicato quando da demissão coletiva.

A presente emenda tem a finalidade de se evitar o retrocesso social a proteção dos trabalhadores, mantendo-se assim obrigatória a assistência do sindicato em toda negociação em caso de dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas ou demissão voluntária ou incentivada.

Diante da exposição de argumentos contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões,

Senador Paulo Paim
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Art. 1º Insira-se ao art. 1º da Medida Provisória (MPV) 808, de 2017, a alteração do § 6º do art. 461 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), incluído pela Lei 13467, de 2017, com a seguinte redação:

Art. 461.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda busca adequar o texto proposto à norma trabalhista ao texto constitucional, adequando o primeiro no sentido de determinar que sejam aos trabalhadores terceirizados garantidos salários equivalentes aos recebidos pelos empregados diretos da empresa tomadora da mão de obra terceirizada, garantindo o respeito aos pressupostos constitucionais de combate a toda e qualquer forma de discriminação, que é objetivo fundamental da República, elencando no art. 3º, IV, da Constituição; e de igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, conforme disposto no *caput* do art. 5º.

Ademais, a Consolidação das Leis de Trabalho determina que a todo trabalho de igual valor deve haver salário de igual valor (art. 5º), sem distinção de sexo. E o *caput* do art. 461, da CLT, determina que será trabalho de igual valor aquele realizado com igual produtividade e mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja a diferença de serviço não seja superior a 2 (dois) anos.

Tais dispositivos foram apresentados como sustentação da sentença apresentada pela juíza Cilene Ferreira Amaro Santos, do Tribunal Regional do Trabalho - 10ª Região, que justificou sua decisão afirmando que a distinção salarial em situações nas quais empregados terceirizados e diretos exercem as mesmas atividades figura como “discriminação odiosa”.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Nesse sentido, a alteração do § 6º é proposta por considerar-se o valor trazido pela Lei 13.467, de 2017, que modificou a CLT, é irrisório diante dos prejuízos causados às trabalhadoras pela distinção por conta do gênero.

Diante da exposição de argumentos, espero contar com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões,

Senador **Paulo Paim**
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Suprima-se o §3º do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º da Medida Provisória (MPV nº 808, de 14 de novembro 2017).

JUSTIFICAÇÃO

A consequência jurídica do reconhecimento do grupo econômico é a existência da responsabilidade solidária entre as empresas, ou seja, se uma delas não quitar os débitos trabalhistas, as demais são responsáveis integralmente pela dívida (responsabilidade solidária passiva).

Ao tratar o grupo como empregador único, surgem outras consequências jurídicas, entre outras: a) garantir condições uniformes de trabalho a todos os empregados do grupo econômico, independentemente de qual empresa ele preste serviços, possibilitando o pedido de equiparação salarial; b) o enquadramento sindical dos empregados será de acordo com a atividade preponderante do grupo econômico e não da empresa para qual o trabalhador presta serviços; c) o pagamento efetuado pelas demais empresas do grupo terá natureza salarial (Súmula nº 93, TST); d) o empregado terá de cumprir as ordens dadas pelas demais empresas do grupo, pois todas serão consideradas empregadoras.

A intenção da supressão é acabar com a interpretação, por analogia, da solidariedade das empresas que constituírem grupo econômico, tentando deixar expresso que está solidariedade só estaria caracterizada quando ocorrer o comando de uma empresa sobre as demais.

Com o devido respeito, isto não pode prosperar sob pena do grupo econômico registrar seus empregados na empresa “quebrada” e, mesmo com as outras empresas sadias, não vir a ser responsabilizado pelos débitos trabalhistas na quitados.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Ciente da importância social da emenda, peço o apoio dos nobres pares para aprová-la.

Sala das Sessões,

Senador Paulo Paim
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se no art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 2017, a seguinte redação ao Art. 883-A, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

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 (BNDT), nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo de cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação de redução do prazo, a contar da citação do executado, para que a decisão seja levada a protesto e gere inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), justifica-se ao considerar-se o tempo de tramitação dos processos trabalhistas no país.

Diante do interesse das partes, o processo tende a ser levado até a última instância possível de tramitação, o que por vezes protela a decisão e assim a resolução do conflito trabalhista. Nesse sentido, é mais do que certo de que ambas as partes estão cientes dos efeitos resultantes da tramitação do processo, tornando-se desnecessário um prazo tão longo para que a decisão seja levada à protesto.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Pelos argumentos apresentados, espero contar com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões,

Senador **Paulo Paim**
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Altera-se o art. 58, da lei 13.467, de 2017, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 58. A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade privada não excederá de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais.

JUSTIFICAÇÃO

Há diversas propostas tramitando no parlamento, visando a redução da jornada para 40 horas semanais, justificando-se assim, o oferecimento de uma emenda à Medida Provisória 808 de 2017. Justifica-se apreciar a questão nesta MP, quando uma das suas justificativas é exatamente a alegação do desemprego elevado, situação que poderia ser melhorada com a MP em análise. Com a redução da jornada para 40 horas semanais, surgirão novos postos de trabalho.

Ademais, as condições de trabalho no Brasil vêm-se deteriorando e a legislação específica não está acompanhando essa realidade no ritmo necessário para garantir a proteção do trabalhador, frente à exploração de mão de obra cada vez mais voraz, agressiva e predatória do sistema capitalista. O número de acidentes de trabalho e doenças do trabalho que chegam às estatísticas oficiais aumenta ano a ano. Continua sendo expressivo o número de óbitos e incapacidades permanentes. Sabe-se que as causas dos acidentes típicos, de trajeto e das doenças ocupacionais que vitimam nossos trabalhadores estão ligadas às



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

péssimas condições de trabalho, em jornadas extenuantes, com desgaste muito maior ao organismo humano.

Diga-se que não há inconstitucionalidade nesta emenda porque a duração de 44 horas prevista no inciso XIII da Constituição da República Federativa do Brasil é a jornada máxima admitida, nada impedindo que legislação infraconstitucional estabeleça jornada mais reduzida. Estar-se-ia, simplesmente, observando o disposto no caput do art. 7º da Constituição da República que admite sejam criados outros direitos, além dos ali elencados, desde que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

O que não pode a legislação infraconstitucional fazer é aumentar a jornada máxima prevista na Constituição. Mas pode reduzi-la. Aliás, a redução, e não o aumento, é prevista no próprio inciso XIII para as negociações coletivas de trabalho, o mesmo valendo, por evidente, para a lei em sentido estrito.

Sala das Comissões,

Senador Paulo Paim



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se à Medida Provisória nº 808, de 2017 modificações ao art. 468 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, a seguinte redação:

Art.

468

.....
§

1º.....

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, se percebida a mais de 5 (cinco) anos, sendo incorporada como natureza salarial para todos os fins legais.

JUSTIFICATIVA

Interpreta-se que, com a concessão e manutenção positiva da gratificação por tempo de serviço, o empregador reconhece e valoriza a prestação de serviços feita pelo empregado, além de estimulá-lo a comprometer-se cada vez mais com a empresa.

É entendimento pacificado no Tribunal Superior do Trabalho que “a gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais”, sendo que o empregado pode optar pela gratificação mais benéfica quando lhe for oferecida a gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador ou firmada mediante negociação coletiva.

Nesse sentido, a modificação proposta objetiva além de contrariar a prática adotada no Direito do Trabalho, tende a desmotivar o trabalhador a se especializar para permanecer no trabalho.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Diante da exposição de argumentos, espero contar com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões,

Senador **Paulo Paim**
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Modifica-se o §2º do artigo 59-A da Medida Provisória nº 808, de 2017,
que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 59-A

.....

.....

§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados os intervalos para repouso e alimentação, de no mínimo uma hora.”

JUSTIFICAÇÃO

A jornada de 12x36 é uma excepcionalidade à previsão constitucional de 8 horas de jornada como limite. No entanto, por força da necessidade de trabalho de alguns setores produtivos, como o da saúde, a lei permitirá este tipo de jornada aumentada, mas não poderá ser permissiva quanto às normas de saúde e segurança do trabalho, sob pena de se potencializar o risco de acidentes de trabalho. Além disso, em se tratando de trabalhadores do setor da saúde, resguardar a sua saúde e segurança no trabalho implica também a proteção dos destinatários dos seus serviços, medida de ordem pública. Por isso, é essencial que essa jornada seja



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

estabelecida somente mediante acordo coletivo e convenção coletiva e que seja sempre garantido o intervalo para repouso e alimentação.

Por tal motivo, solicitamos o acolhimento da emenda pelos ilustres pares.

Sala das Comissões,

Senador Paulo Paim



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Art. 1º Inclua-se ao art. 1º da Medida Provisória (MPV) 808, de 2017, a supressão da alínea “m” do art. 482 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), incluída pela Lei 13467, de 2017, reclassificando as subsequentes.

Art. 482 -

.....
.....

m) (Suprimir)

Parágrafo único -

JUSTIFICAÇÃO

A perda da habilitação não pode implicar na rescisão contratual visto que não corresponde à perda da habilidade do trabalhador de executar a função para a qual foi designado.

Logo, não há de se penalizar o trabalhador com a perda de seu posto de trabalho, é cabível que o empregador promova a readaptação do trabalhador em função, transferindo-o de forma provisória até que se recupere a habilitação ou que a perda desta seja decisão transitado em julgado, de modo que não aja mais possibilidades de recuperação da habilitação.

Sala das Sessões,

Senador Paulo Paim
PT/RS



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 21/11/2017	Proposição Medida Provisória nº. 808/2017		
Autor Deputado Izalci Lucas		Nº do Prontuário	
1)Supressiva 2)Substitutiva 3.()Modificativa 4.(X)Aditiva 5.()Substitutivo global			

Acrescente-se o inciso IV ao artigo 3º da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017 para revogar o art. 319 da CLT:

Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

- I -
- II -
- III -; e
- IV – o art. 319.

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alínea
	3º	IV		

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Com a introdução da educação a distância há necessidade de flexibilizar a oferta e disciplinamento de trabalho aos domingos, deve ser objetivo de convenção ao acordo coletivo.
Necessário, portanto, retirar a vedação dos professores reger aula e trabalho em exames aos domingos.
Por essas razões, apresento a presente emenda e peço apoio dos demais parlamentares para a sua aprovação.

PARLAMENTAR

DEPUTADO IZALCI LUCAS

PSDB/DF



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 21/11/2017	Proposição Medida Provisória nº. 808/2017
---------------------------	---

Autor Deputado Izalci Lucas	Nº do Prontuário
---------------------------------------	-------------------------

1()Supressiva 2.()Substitutiva 3.()Modificativa 4.(X)Aditiva 5.()Substitutivo global

Acrescente-se o inciso IV ao artigo 3º da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017 para revogar os §§ 1º, 2º e 3º da CLT:

Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

- I -
- II -
- III -; e
- IV – os § 1º, § 2º e §3º do art. 322 da CLT.

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alínea
	3º	IV		

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Propõe-se revogar os §§ 1º, 2º e 3º do art. 322, por tratar-se de matéria que deve ser regulada por acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitando o espírito da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

Com a supressão, serão retirados os seguintes parágrafos:

§ 1º - Não se exigirá dos professores, no período de exames, a prestação de mais de 8 (oito) horas de trabalho diário, salvo mediante o pagamento complementar de cada hora excedente pelo preço correspondente ao de uma aula.

§ 2º No período de férias, não se poderá exigir dos professores outro serviço senão o relacionado com a realização de exames.

§ 3º - Na hipótese de dispensa sem justa causa, ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares, é assegurado ao professor o pagamento a que se refere o caput deste artigo. (Incluído pela Lei nº 9.013, de 30.3.1995)

Fica mantido o caput:

Art. 322 - No período de exames e no de férias escolares, é assegurado aos professores o pagamento, na mesma periodicidade contratual, da remuneração por eles percebida, na conformidade dos horários, durante o período de aulas. (Redação dada pela Lei nº 9.013, de 30.3.1995)

Por essas razões, apresento a presente emenda e peço apoio dos demais parlamentares para a sua aprovação.

PARLAMENTAR

DEPUTADO IZALCI LUCAS

PSDB/DF



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 21/11/2017	Proposição Medida Provisória nº. 808/2017
---------------------------	---

Autor Deputado Izalci Lucas	Nº do Prontuário
---------------------------------------	-------------------------

1()Supressiva 2.()Substitutiva 3.()Modificativa 4.(X)Aditiva 5.()Substitutivo global

Acrescente-se o inciso IV ao artigo 3º da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017 para revogar o art. 323 da CLT:

Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

- I -
- II -
- III -; e
- IV –o art. 323 da CLT.

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alínea
	3º	IV		

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Os sistemas de ensino estabelecem competência para disciplinar o credenciamento e credenciamento de instituições, bem como de autorização e reconhecimento de cursos exercendo assim, a regulação, supervisão e avaliação das instituições e cursos.

A proposição, portanto revoga o seguinte comando:

Art. 323 - Não será permitido o funcionamento do estabelecimento particular de ensino que não remunere condignamente os seus professores, ou não lhes pague pontualmente a remuneração de cada mês.

Parágrafo único - Compete ao Ministério da Educação e Saúde fixar os critérios para a determinação da condigna remuneração devida aos professores bem como assegurar a execução do preceito estabelecido no presente artigo.

Por essas razões, apresento a presente emenda e peço apoio dos demais parlamentares para a sua aprovação.

PARLAMENTAR

DEPUTADO IZALCI LUCAS

PSDB/DF



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 21/11/2017	Proposição Medida Provisória nº. 808/2017
---------------------------	---

Autor Deputado Izalci Lucas	Nº do Prontuário
---------------------------------------	-------------------------

1()Supressiva 2.()Substitutiva 3.()Modificativa 4.(X)Aditiva 5.()Substitutivo global

Acrescente-se parágrafo único ao art. 317, com a seguinte redação:

Art. 317 -

Parágrafo único. O exercício de atividade docente na educação superior não se sujeita à inscrição do professor em órgão de regulamentação profissional.

Página	Artigo 317	Parágrafo Único	Inciso	Alínea
---------------	----------------------	---------------------------	---------------	---------------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Mesmo o caput do artigo definindo que o exercício remunerado do magistério, em estabelecimentos particulares de ensino, exigirá apenas habilitação legal, são recorrentes exigências adicionais, em especial vindas de conselhos profissionais.

Considerando toda legislação vigente, não há necessidade de registro do professor no Ministério da Educação. As condições para o professor ministrar aula já estão disciplinadas na Lei nº 9.394, de 1996, que não condiciona o registro no Ministério da Educação.

Em relação ao magistério do Ensino superior, o Decreto nº 5.773, de 2006, no art. 69, já não sujeita a inscrição do professor em órgão de regulamentação profissional.

Assim, a presente emenda para inserir o parágrafo proposto tem o único objetivo de trazer segurança jurídica especialmente para as instituições de educação superior.

Por essas razões, apresento a presente emenda e peço apoio dos demais parlamentares para a sua aprovação.

PARLAMENTAR

DEPUTADO IZALCI LUCAS

PSDB/DF



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 21/11/2017	Proposição Medida Provisória nº. 808/2017	
Autor Deputado Izalci Lucas		Nº do Prontuário
1()Supressiva 2.()Substitutiva 3.()Modificativa 4.(X)Aditiva 5.()Substitutivo global		

Acrescente-se acrescentar o parágrafo único do art. 318 da CLT, passando a ter a seguinte redação:

Art. 318.

Parágrafo único. O intervalo interjornada do professor será de no mínimo 9 nove horas.

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alínea
	318	Único		

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

A alteração se faz necessária, pois os cursos noturnos são até 23 horas e o matutino tem início a partir das 7 horas. O professor acaba tendo intervalo menor de 11 horas.

A LDB também estabelece que as instituições de educação superior oferecerão, no período noturno, cursos de graduação nos mesmos padrões de qualidade mantidos no período diurno e sendo assim, o professor que leciona no período noturno deve preferencialmente ministrar a mesma disciplina no período matutino.

Por essas razões, apresento a presente emenda e peço apoio dos demais parlamentares para a sua aprovação.

PARLAMENTAR

DEPUTADO IZALCI LUCAS

PSDB/DF



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 21/11/2017

Proposição Medida Provisória nº. 808/2017
--

Autor Deputado Izalci Lucas
--

Nº do Prontuário

1()Supressiva 2.()Substitutiva 3.()Modificativa 4.(X)Aditiva 5.()Substitutivo global

Acrescentem-se os §§ 3º e 4º da CLT, passando a ter a seguinte redação:

Art. 320 -

§ 1º -

§ 2º -

§ 3º - Às atividades fora de sala de aula poderão ser aplicadas unidade de tempo diferenciada, limitado a 60 (sessenta minutos).

§ 4º - Os professores que disponham de cargo de gestão, enquanto estiverem em tal situação, serão regulados pelo artigo 62 da CLT.

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alínea
	320	3º e 4º		

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996, introduziu o regime de trabalho integral e sua regulamentação também prevê o regime de trabalho parcial, sendo assim o professor exerce atividades de docência concomitantemente com atividade não docentes.

Sendo assim, a composição da remuneração prevista no art. 320, deve se destinar para atividade de lecionar ou conforme previsto em convenção ou acordo coletiva.

Por essas razões, apresento a presente emenda e peço apoio dos demais parlamentares para a sua aprovação.

PARLAMENTAR

DEPUTADO IZALCI LUCAS

PSDB/DF



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 21/11/2017	Proposição Medida Provisória nº. 808/2017
---------------------------	---

Autor Deputado Izalci Lucas	Nº do Prontuário
---------------------------------------	-------------------------

1()Supressiva 2.()Substitutiva 3.(X)Modificativa 4.()Aditiva 5.()Substitutivo global

Altere-se os §2º do art. 59-A da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, passando a ter a seguinte redação:

“Art. 59-A.

§ 1º

§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde e educação estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.” (NR)

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alínea
	59-A	2º		

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

A presente redação visa abarcar no art. 59-A aprovado pela Lei nº 13.467, de 2017, o acordo individual para estabelecimento de jornada de 12 por 36 horas, em relação ao setor educacional.

A redação originária do art. 59-A aprovada no Congresso garantia a possibilidade de acordo individual, independente do setor em que a relação de trabalho está inserida.

A alteração proposta com a inserção do §2º vem autorizar esse tipo de acordo para os profissionais da área da saúde.

Considerando assim que, diante das especificidades do setor educacional também é possível que o acordo individual atenda interesse mútuo de empregador e trabalhadores é essencial que o setor educacional também seja contemplado por essa norma.

Por essas razões, apresento a presente emenda e peço apoio dos demais parlamentares para a sua aprovação.

PARLAMENTAR

DEPUTADO IZALCI LUCAS

PSDB/DF

EMENDA Nº - CMMPV

(Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao ARTIGO 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao § 2º do artigo 452 – E da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 452-E.

§ 2º Fica assegurado o ingresso do trabalhador no Programa de Seguro-Desemprego, mesmo em caso de contrato de trabalho intermitente, respeitados os requisitos previstos em lei.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O seguro-desemprego é uma das principais conquistas do trabalhador brasileiro. Instituído em 1986 o programa atende milhões de trabalhadores e, não raramente, é a única fonte de renda do trabalhador que perde seu posto de trabalho.

Sob esta ótica não há justificativa razoável para que o trabalhador intermitente seja discriminado mediante a exclusão do benefício.

Não se pode olvidar que a reforma trabalhista foi pautada como instrumento de inclusão de uma massa gigantesca de desempregados ou trabalhadores informais, e o contrato intermitente foi louvado como o modelo ideal para implementação daqueles objetivos.

Assim, se faz necessário que o trabalhador intermitente encontre o amparo estatal sempre que houver a rescisão de um contrato de trabalho ÚNICO, obedecidos os limites e requisitos da lei que regulamenta a concessão do seguro-desemprego.

Sala das Comissões, de novembro de 2017.

Senadora FÁTIMA BEZERRA – PT/RN

EMENDA Nº - CMMPV

(Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao § 1º do artigo 911-A, ,:

“Art.911-

A.....

§ 1º Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, **obterão os benefícios previdenciários com base na média dos valores recolhidos**”.

JUSTIFICAÇÃO

O parágrafo 1º do art. 911-A, **em sua redação original**, na prática, direciona-se a impedir a imensa maioria de trabalhadores intermitentes de terem acesso a benefícios previdenciários. E o faz atentando a dispositivos constitucionais e infraconstitucionais.

A previdência social no Brasil é organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, de modo a assegurar a todos os empregados (obrigatoriamente contribuintes) recebimento de benefícios relacionados no art. 201 da Constituição Federal. A Carta Magna apresenta disposição universal, impedindo qualquer restrição à qualidade de beneficiário para empregados submetidos a regimes de contratação de emprego especial. Seguindo essa orientação valorativa, o art. 11, I, da Lei 8.213/1991 relaciona como segurados obrigatórios da previdência social todo tipo de empregado, sem discriminações.

Não há qualquer justificativa para a discriminação dos trabalhadores intermitentes de integração na Previdência e recebimento de benefícios. Ao contrário, o contrato intermitente tende a atingir, essencialmente, trabalhadores pouco qualificados e com menores salários; ou seja, exatamente a população mais pobre e que mais necessidade de auxílios substitutivos do salário.

Experiências internacionais de aplicação de contratações intermitentes indicam a constância de recebimento de menos de um salário mínimo. É exatamente a situação de baixos e inconstantes salários que vocaciona o dispositivo a inviabilizar os empregados intermitentes de efetuarem recolhimentos previdenciários padronizados. A permanência do dispositivo tende, materialmente, a inviabilizar acesso desses trabalhadores à Previdência Social, especialmente recebimento de aposentadoria por tempo de serviço/contribuição.

Assim, propõe-se que o benefício previdenciário seja proporcional aos recolhimentos havidos durante todo o período em que o trabalhador atuou na qualidade de intermitente, sob pena de caracterizar enriquecimento indevido do sistema previdenciário em detrimento do trabalhador contribuinte.

Sala das Comissões, de novembro de 2017.

Senadora FÁTIMA BEZERRA – PT/RN

EMENDA Nº - CMMPV

(Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao § 2º do artigo 457, da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 457.

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

JUSTIFICAÇÃO

A expressão "ainda que habituais" constante do § 2º do art. 457, da CLT, com a redação dada pela lei 13.467/17. A interpretação sistemática dos artigos 195, I e 201, caput e § 11, da Constituição Federal revela que a contribuição social incide sobre os ganhos habituais, a qualquer título, para se preservar o equilíbrio financeiro e atuarial do RGPS - Regime Geral da Previdência Social com igual razão, a interpretação do art. 457, § 2º, da CLT, em conformidade com a Constituição, denota que não importa o título atribuído pelo empregador à parcela, porquanto, para ter natureza jurídica salarial, basta que ela seja habitual e decorrente do trabalho prestado por conta alheia, sendo meramente exemplificativo o rol do § 1º e admitindo-se outras parcelas salariais, tais como adicionais, importâncias variáveis e gratificações legais e convencionais. A não integração na remuneração das parcelas relacionadas no art. 457, §§ 2º e 4º, da CLT depende de que efetivamente sirvam a propiciar condições para realização do trabalho ou se retirem a situações excepcionais ao cotidiano da relação de emprego. Necessária vinculação a desempenho profissional diferenciado. A concessão habitual de prêmios, desvinculada do requisito de desempenho profissional superior ao ordinariamente esperado (art. 457, §4º, da CLT), constitui fraude

(art. 9º, CLT), integrando a remuneração do empregado a parcela paga fora dos preceitos legais.

Sala das Comissões, de novembro de 2017.

Senadora FÁTIMA BEZERRA – PT/RN

EMENDA Nº - CMMPV

(Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre”.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem como objetivo a melhor proteção à maternidade e à infância, definindo como fator objetivo da condição de trabalho, nessas circunstâncias especiais (gestação e lactação), a existência de meio ambiente do trabalho saudável.

A modificação acima proposta visa a resguardar direitos constitucionalmente estabelecidos, considerando a necessidade de preservação da supremacia material e formal do Texto de 1988.

De fato, a proteção à maternidade é direito social básico previsto explicitamente no art. 6º da Constituição, ao lado de outros direitos sociais, dentre eles o direito à saúde.

Ainda em termos constitucionais, os direitos sociais, porquanto inseridos no Título II, são direitos fundamentais e, nessa condição, não podem sofrer retrocesso jurídico, conforme se extrai, a propósito, dos limites materiais ao poder de reforma constitucional (art. 60, § 4º, IV).

Na realidade, a Constituição de 1988 radicaliza a proteção ora referida ao prever que é dever da família, da sociedade e do Estado, quando se trata da

criança e do adolescente, assegurar, conforme art. 227, aos destinatários, “com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”.

Ocorre que tais direitos endereçados à maternidade, à saúde e à infância se interconectam necessariamente quando se trata da possibilidade de se autorizar que a trabalhadora gestante ou lactante possa exercer suas atividades em ambiente insalubre. A gestação e a lactação constituem condições especiais físicas e de saúde, que devem ser consideradas, sobretudo porque ao se proteger a mãe trabalhadora, a proteção se estenderá ao nascituro e à criança. Importante destacar que o sistema jurídico brasileiro deve guardar coerência interna entre as diversas normas que são editadas pelo Estado Legislador e, por isso, deve ser citada a previsão disposta no art. 2º da Lei nº. 10.406/2002 (Código Civil), que justamente versa sobre a proteção ao nascituro. Essa proteção, cuja responsabilidade deve ser compartilhada pela família, pela sociedade, o que inclui os empregadores, e pelo Estado tem também como objetivo a proteção das futuras gerações.

Igualmente se traduz como imperativo constitucional a redução dos riscos inerentes ao trabalho, expresso no art. 7º, XXII. Os riscos ambientais podem ser medidos a partir de determinados fatores e o profissional médico poderia atestar a possibilidade de as atividades da gestante ou da lactante não representarem risco. Todavia, nenhum desses diagnósticos, quer do risco ambiental, quer do risco médico, podem ser considerados completamente seguros. Na realidade, o mero potencial de risco, que é sempre existente em condições insalubres, deve afastar a gestante e a lactante, que, então, podem continuar suas atividades profissionais em outro ambiente até que cessem

tais condições especiais. Como se trata de circunstância momentânea, é viável ao empregador a adaptação laboral, em razão justamente dos bens fundamentais que estão envolvidos e devem ser protegidos por todos (maternidade, vida, saúde, infância).

Aliás, os limites de segurança definidos em Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, como, por exemplo, é o caso da NR 15, não consideram a condição especial de o trabalhador naquele ambiente ser, na realidade, uma trabalhadora gestante ou uma trabalhadora lactante.

O Brasil, outrossim, ratificou a Convenção nº 183 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre a proteção à maternidade, em 08 de agosto de 2012 (Decreto Presidencial nº 137/2012). Como a Convenção versa sobre direito de natureza fundamental, tem status jurídico de supralegalidade, estando, portanto, acima das leis ordinárias no Brasil (RE 466343, Voto do Ministro Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgamento em 3.12.2008, DJe de 5.6.2009 – caso do Pacto de San José da Costa Rica). Nota-se da Convenção Internacional, que representa a possibilidade de proteção considerada mínima, que os Estados devem providenciar proteção suficiente para que a trabalhadora gestante ou a trabalhadora lactante não se sintam compelidas (por qualquer razão, incluindo a tentativa de se manterem empregadas ou de manterem as respectivas posições conquistadas na empresa) a desenvolver atividades que são consideradas prejudiciais à saúde, isso em qualquer fator de risco.

Em suma, a mera possibilidade, flexibilizando normas de proteção constitucional, de a trabalhadora gestante ou lactante permanecer em ambiente insalubre impõe condição de vulnerabilidade que apenas pode ser desfeita com a previsão explícita de que a salubridade do meio ambiente é a condição que deve ser prevalecer para se autorizar o desenvolvimento das

atividades laborais nessas hipóteses, enquanto perdurar tais condições especiais (gestação e lactação).

Sala das Comissões, de novembro de 2017.

Senadora FÁTIMA BEZERRA – PT/RN

EMENDA Nº - CMMPV

(Medida Provisória 808, de 2017)

Acrescente-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 193.

.....

§ 2º - São acumuláveis os adicionais de periculosidade e insalubridade sempre que o trabalhador estiver sujeito a agentes perigosos e insalubres em sua atividade laboral”.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição da República, no artigo 7º, inciso XXIII, garantiu de forma plena o direito ao recebimento dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, sem qualquer ressalva quanto à cumulação, não recepcionando assim o disposto no § 2º, do art. 193, da CLT.

A cumulação dos adicionais não implica pagamento em dobro, pois os adicionais tutelam direitos de naturezas diversas. A insalubridade diz respeito à saúde do empregado quanto às condições nocivas do ambiente de trabalho, enquanto a periculosidade traduz situação de perigo iminente que, uma vez ocorrida, pode ceifar a vida ou a integridade física do trabalhador.

Ainda, a limitação prevista no atual § 2º, do art. 193, da CLT contraria as Convenções 148 e 155 da OIT, as quais detém status de normas materialmente constitucionais ou supralegais, que regulamentam, pela ordem, a necessidade de constante atualização da legislação sobre as condições de trabalho, e a prevenção a riscos à saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes.

Sendo assim, a limitação imposta pela legislação ora em vigor não deve prevalecer no mundo jurídico, já que incompatível com o texto constitucional e as normas de direito internacional ratificadas pelo Brasil.

Sala das Comissões, de novembro de 2017.

Senadora FÁTIMA BEZERRA – PT/RN

EMENDA Nº - CMMPV

(Medida Provisória 808, de 2017)

Suprima-se do art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo que altera a Consolidação das Leis do Trabalho:

- o § 2º do art. 911-A

JUSTIFICAÇÃO

O parágrafo 2º do art. 911-A, na prática, impede que a imensa maioria de trabalhadores intermitentes tenham acesso a benefícios previdenciários. E o faz atentando a dispositivos constitucionais e infraconstitucionais.

A previdência social no Brasil é organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, de modo a assegurar a todos os empregados (obrigatoriamente contribuintes) recebimento de benefícios relacionados no art. 201 da Constituição Federal. A Carta Magna apresenta disposição universal, impedindo qualquer restrição a qualidade de beneficiário para empregados submetidos a regimes de contratação de emprego especial. Seguindo essa orientação valorativa, o art. 11, I, da Lei 8.213/1991 relaciona como segurados obrigatórios da previdência social todo tipo de empregado, sem discriminações.

Não há qualquer justificativa para a discriminação dos trabalhadores intermitentes de integração na Previdência e recebimento de benefícios. Ao contrário, o contrato intermitente tende a atingir, essencialmente, trabalhadores pouco qualificados e com menores salários; ou seja, exatamente a população mais pobre e que mais necessidade de auxílios substitutivos do salário.

Experiencias internacionais de aplicação de contratações intermitentes indicam a constância de recebimento de menos de um salário mínimo. É exatamente a situação de baixos e inconstantes salários que vocaciona o dispositivo a inviabilizar os empregados intermitentes de efetuarem recolhimentos previdenciários padronizados. A permanência do dispositivo tende, materialmente, a inviabilizar acesso desses trabalhadores à Previdência Social, especialmente recebimento de aposentadoria por tempo de serviço/contribuição.

Sala das Comissões, de novembro de 2017.

Senadora FÁTIMA BEZERRA – PT/RN

EMENDA Nº - CMMPV

(Medida Provisória 808, de 2017)

Suprima-se do artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o inciso XII do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

JUSTIFICAÇÃO

A supressão do referido inciso, se justifica na medida em que o inciso XVII, do artigo 611-B, da Lei 13.467/2017, assegura que as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho não serão objeto de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho.

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

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

Facilmente se depreende a contradição dos dois dispositivos, posto que o enquadramento do grau de insalubridade é norma vinculada à saúde, higiene e segurança do trabalho, sendo disciplinado por atos emanados do Ministério do Trabalho.

Texto extraído do sítio do Ministério do Trabalho estabelece que “**As Normas Regulamentadoras (NR), relativas à segurança e saúde do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).**

O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.”

Sala das Comissões, de novembro de 2017.

Senadora FÁTIMA BEZERRA – PT/RN

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação ao inciso II do art. 452-A:

"Art. 452-A.

.....

II - valor da hora ou do dia de trabalho, assegurado, em qualquer situação, o recebimento do salário mínimo mensal e a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12."

JUSTIFICAÇÃO

A redação atribuída pela MP 808 ao inciso II do artigo 452-A autoriza o pagamento de salário inferior ao mínimo mensal, adotando como patamar mínimo apenas o cálculo do salário mínimo por hora trabalhada.

Ocorre que o pagamento de salário inferior ao mínimo mensal estabelecido em lei afronta os dispositivos contidos nos arts. 1º, inc. III, 5º, caput, e 7º, IV e VII, da Carta Magna, além de violar um dos princípios fundamentais do Estado brasileiro, qual seja o da dignidade da pessoa humana.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, estabelece que *"Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social"*.

Seguindo esta mesma linha, de que o salário mínimo deve assegurar uma existência digna para o trabalhador e sua família, a CRFB/1988 assim dispõe:

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

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; [...].

A norma é clara no sentido de fixar um patamar mínimo de salário, assegurando que nenhum trabalhador receberá menos do que o valor estipulado em Lei, o qual deve ser suficiente para atender às necessidades básicas de sua família.

Em nenhum momento a garantia constitucional do salário mínimo remete à jornada de trabalho que será cumprida pelo trabalhador ou a vincula à jornada prevista no inciso XII do artigo 7º, não podendo, portanto, o legislador ordinário estabelecer tal vinculação para afastar a sua incidência, com base na contratação para o cumprimento de jornada reduzida, considerado o limite máximo de 44 horas semanais.

Ou seja, o patamar mínimo estabelecido como direito fundamental não está vinculado ao volume de horas trabalhadas, mas às necessidades básicas do trabalhador e sua família, de modo que não é viável o seu pagamento proporcional, quando contratada jornada inferior a 44 horas semanais, pois,

evidentemente, implica frustrar o sentido e alcance da garantia constitucional.

Esta conclusão resta reforçada pela norma do inciso VII do artigo 7º: “VII - *garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável*”.

O legislador ordinário não pode tornar sem efeito a garantia ao salário mínimo, impedindo a sua concretização e mesmo amesquinhando um direito tão essencial aos princípios fundamentais eleitos pela Carta Magna. Ademais, contraria frontalmente alguns dos objetivos fundamentais da República, como a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais (artigo 3º da CRFB/1988).

Evidentemente, as necessidades básicas de um trabalhador contratado para jornada intermitente não são inferiores às de outro, contratado para jornada 8 horas diárias.

Ademais, não se pode perder de vista que, em regra, a jornada de trabalho é fixada pelo empregador, já que o contrato de trabalho é tipicamente de adesão, não sendo razoável deixar ao seu critério fixar, na prática, o mínimo necessário às necessidades do empregado.

A jurisprudência do c. STF é firme no sentido de que a todo o trabalhador é assegurado o salário mínimo mensal, mesmo quando contratado para jornada reduzida.

Em decisão sobre o tema, o Min. Dias Toffoli assentou que “*Em casos análogos ao dos autos, a jurisprudência deste Supremo Tribunal Federal*

vem se manifestando no sentido de que o pagamento de vencimentos proporcionais não podem ter valor inferior ao salário mínimo.” (RE664678, em 28.02.2012).

Não bastasse, como consequência do pagamento de salário inferior ao mínimo mensal, os empregados em contratos intermitentes ficarão sem acesso à proteção previdenciária e ao seguro desemprego, o que os coloca em situação de evidente precarização, em regime de subemprego incompatível com a preservação da dignidade da pessoa humana.

A previsão contida no artigo 911-A, de complementação dos recolhimentos pelo trabalhador, desconsidera a realidade, pois não é razoável imaginar que um trabalhador intermitente que tenha recebido metade de um salário mínimo, por exemplo, retire parte desses parcos e evidentemente insuficientes recursos para efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias.

Parece claro que esse recolhimento não ocorrerá e o trabalhador resultará sem proteção previdenciária, além de ter contribuído sobre o valor recebido sem poder usufruir de nenhum benefício que a ele corresponda, estabelecendo uma situação de absoluta injustiça social.

Sala das Comissões, de novembro de 2017.

Senadora FÁTIMA BEZERRA – PT/RN

EMENDA Nº - CMMPV

(Medida Provisória 808, de 2017)

Acrescente-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao art. 223-B da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica”.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei 13.467/17 em seu art. 223-B estabeleceu de forma expressa a possibilidade de indenização do dano moral e existencial, o que, efetivamente, é um avanço legislativo.

Porém, apresentou uma inovação totalmente inoportuna ao limitar o exercício do direito de ação **exclusivamente à pessoa física ou jurídica que suportou a ofensa.**

No direito do trabalho, em virtude do elevado número de falecimentos decorrentes de acidentes de trabalho, a titularidade do direito de ação reside nos herdeiros do trabalhador vítima de acidente fatal.

Por questão óbvia, o falecido não poderá exercer de forma exclusiva o direito à reparação. Sendo assim, a previsão legal é um óbice à pretensão indenizatória dos herdeiros do falecido.

Ainda que a lei preveja apenas a hipótese de lesões que não impliquem em óbito do trabalhador (e que os herdeiros são titulares do direito de ação decorrente do dano moral decorrente da perda de um ente querido), a técnica legislativa impõe dúvidas sobre o real alcance da norma, com o potencial de gerar interpretações variadas e, conseqüentemente, a insegurança jurídica que ela própria visa combater.

Sendo assim, para garantia da ordem legislativa e tutela do livre exercício do direito de ação, propõe-se a exclusão da expressão acima mencionada, de forma a permitir que a titularidade do direito seja definida em cada caso concreto.

Sala das Comissões, de novembro de 2017.

Senadora FÁTIMA BEZERRA – PT/RN

EMENDA Nº - CMMPV

(Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao § 5º do artigo 442 – B :

“Art. 442 – B.

.....

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos e ressalvas do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º, desde que ausente a subordinação jurídica ou vício de vontade no momento da celebração do contrato”.

JUSTIFICAÇÃO

As atividades relacionadas no parágrafo 5º do art. 442-B da CLT podem ser exercidas tanto por pessoas jurídicas, por trabalhadores autônomos, como por empregados. A definição da qualidade jurídica do pacto é estabelecida conforme condições de contratação e cotidiano de prestação de serviços.

A subordinação jurídica é elemento universalmente reconhecido como de apartamento entre o trabalho executado por empregados e o executado por trabalhadores autônomos. São os elementos de pactuação a partir de condições personalíssimas do prestador, orientação e fiscalização dos serviços que, ordinariamente, definem a subordinação jurídica.

Tanto contrato de emprego, como acordos para prestação de serviços por trabalhador autônomo são categorias de negócio jurídico e, como todos os demais do Direito Obrigacional, subordinam-se à validade da manifestação de vontade.

Todo o capítulo IV, do Título II, do Livro III do Código Civil Brasileiro preocupa-se com a segura manifestação de vontade dos contratantes para a

validade dos negócios jurídicos. Nosso sistema jurídico obrigacional – do qual o Direito do Trabalho faz parte – somente reconhece condições de execução dos contratos que são firmados a partir da vontade manifesta sem erro, ignorância ou dolo. Do mesmo modo, nega aplicação quando a declaração é executada de forma coagida, em estado de perigo, obrigada à desproporcionalidade ou visa fraudar interesses de terceiros.

Embora a subordinação jurídica na execução do trabalho seja essencial na busca da qualidade da contratação, ela está longe de ser suficiente. Os ofícios relacionados no parágrafo 5º costumam ser executados à distância do tomador, de modo que, quase sempre, a averiguação da subordinação jurídica torna-se situação tormentosa, demorada e insegura. A análise da vontade livremente manifestada pelo prestador de trabalho, na escolha entre modalidades de emprego ou autônomo, faz-se essencial para correto reconhecimento da relação jurídica e aplicação da regulação própria.

Sala das Comissões, de novembro de 2017.

Senadora FÁTIMA BEZERRA – PT/RN

EMENDA Nº - CMMPV

(Medida Provisória 808, de 2017)

Suprima-se do artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, as alterações feitas ao art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho.

JUSTIFICATIVA

Mediante análise da medida provisória, observa-se que tais dispositivos foram inseridos em busca de segurança jurídica, já que não existiria no ordenamento jurídico parâmetro objetivo para evitar indenizações díspares.

Tal questão não envolve nenhuma inovação, tratando-se de hipótese de tarifação legal indenizatória, chamando a atenção dos senhores parlamentares para, na verdade, a total insegurança jurídica que será a consequência da proposta.

Já existiu no Direito Brasileiro hipótese de tarifação, através da Lei de Imprensa (Lei nº 5.250/67), que em seus artigos 49 e seguintes disciplinava a responsabilidade civil do agente que, no exercício da liberdade de manifestação de pensamento e de informação, causasse danos extrapatrimoniais.

Em relação à indenização por danos morais, o art. 51 da Lei fixava limite indenizatório, estipulado em até vinte salários-mínimos, quando o agressor fosse Jornalista Profissional, e em até duzentos salários-mínimos, quando a responsabilidade fosse de empresa jornalística, na forma do art. 52 da mesma Lei.

Vejamos os dispositivos legais:

“Art. 51. A responsabilidade civil do jornalista profissional que concorre para o dano por negligência, imperícia ou imprudência, é limitada, em cada escrito, transmissão ou notícia:

I - a 2 salários-mínimos da região, no caso de publicação ou transmissão de notícia falsa, ou divulgação de fato verdadeiro truncado ou deturpado (art. 16, ns. II e IV).

II - a cinco salários-mínimos da região, nos casos de publicação ou transmissão que ofenda a dignidade ou decôro de alguém;

III - a 10 salários-mínimos da região, nos casos de imputação de fato ofensivo à reputação de alguém;

IV - a 20 salários-mínimos da região, nos casos de falsa imputação de crime a alguém, ou de imputação de crime verdadeiro, nos casos em que a lei não admite a exceção da verdade (art. 49, § 1º).

Parágrafo único. Consideram-se jornalistas profissionais, para os efeitos deste artigo:

a) os jornalistas que mantêm relações de emprego com a empresa que explora o meio de informação ou divulgação ou que produz programas de radiodifusão;

b) os que, embora sem relação de emprego, produzem regularmente artigos ou programas publicados ou transmitidos;

c) o redator, o diretor ou redator-chefe do jornal ou periódico, a editor ou produtor de programa e o diretor referido na letra b, nº III, do artigo 9º, do permissionário ou concessionário de serviço de radiodifusão; e o gerente e o diretor da agência noticiosa.

Art. 52. A responsabilidade civil da empresa que explora o meio de informação ou divulgação é limitada a dez vezes as importâncias referidas no artigo anterior, se resulta de ato culposo de algumas das pessoas referidas no art. 50.”

A partir da vigência da Constituição Federal, o Judiciário passou a apreciar a compatibilidade de tal tarifação com a nova ordem constitucional, já que os incisos V e X do art. 5º, asseguram a reparação extrapatrimonial e a inviolabilidade da vida privada, honra e imagem.

Apreciando casos concretos, e após intenso debate jurídico, o Superior Tribunal de Justiça pacificou a questão, através da Súmula nº 281, que expressa a seguinte posição: “*A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa*”.

Demonstrando que a questão é superada e não trará qualquer segurança jurídica, imprescindível colacionar o entendimento do Supremo Tribunal Federal, que reiteradamente decidiu que a tarifação não foi recepcionada pela nova ordem constitucional, pois a Magna Carta desejou tratamento especial à reparação por dano extrapatrimonial. Veja-se:

"[RE396386/SP](#) - Relator(a): Min. CARLOS VELLOSO
Julgamento: 29/06/2004; Órgão Julgador: Segunda Turma;
Publicação; DJ 13-08-2004 PP-00285; EMENT VOL-02159-02
PP-00295.

EMENTA: CONSTITUCIONAL. CIVIL. DANO MORAL: OFENSA PRATICADA PELA IMPRENSA. INDENIZAÇÃO: TARIFAÇÃO. Lei 5.250/67 - Lei de Imprensa, art. 52: NÃO-RECEPÇÃO PELA CF/88, artigo 5º, incisos V e X. RE INTERPOSTO COM FUNDAMENTO NAS ALÍNEAS a e b. I. - O acórdão recorrido decidiu que o art. 52 da Lei 5.250, de 1967 - Lei de Imprensa - não foi recebido pela CF/88. RE interposto com base nas alíneas a e b (CF, art. 102, III, a e b). Não-conhecimento do RE com base na alínea b, por isso que o acórdão não declarou a inconstitucionalidade do art. 52 da Lei 5.250/67. É que não há falar em inconstitucionalidade superveniente. Tem-se, em tal caso, a aplicação da conhecida doutrina de Kelsen: as normas infraconstitucionais anteriores à Constituição, com esta incompatíveis, não são por ela recebidas. Noutras palavras, ocorre derrogação, pela Constituição nova, de normas infraconstitucionais com esta incompatíveis. II. - **A Constituição de 1988 emprestou à reparação decorrente do dano moral tratamento especial - C.F., art. 5º, V e X - desejando que a indenização decorrente desse dano fosse a mais ampla. Posta a questão nesses termos, não seria possível sujeitá-la aos limites estreitos da lei de imprensa. Se o fizéssemos, estaríamos interpretando a Constituição no rumo da lei ordinária, quando é de sabença comum que as leis devem ser interpretadas no rumo da Constituição.** III. -

Não-recepção, pela CF/88, do art. 52 da Lei 5.250/67 - Lei de Imprensa. IV. - Precedentes do STF relativamente ao art. 56 da Lei 5.250/67: RE 348.827/RJ e 420.784/SP, Velloso, 2ª Turma, 1º.6.2004. V. - RE conhecido - alínea a -, mas improvido. RE - alínea b - não conhecido. ”

Posteriormente, em 2009, o STF declarou a não recepção da Lei de Imprensa pela CF/88, no julgamento da ADPF nº 130. Portanto, a questão da tarifação da reparação extrapatrimonial já foi submetida ao crivo dos Tribunais Superiores pátrios, sendo pacífico o entendimento de que tal procedimento não é compatível com a Ordem Constitucional vigente. A manutenção de tais dispositivos no projeto importará em insegurança jurídica, proliferação de recursos e até mesmo desafiará o crivo constitucional, mediante nova submissão da matéria à Suprema Corte.

Acrescenta-se que, na forma das inovações propostas, vários critérios de aferição e arbitramento foram fixados (*caput* do art. 223-G), cabendo ao Poder Judiciário, no exercício hermenêutico jurisdicional e na apreciação do caso concreto, o arbitramento da reparação adequada. Acrescenta-se, ainda, que em caso de arbitramento desarrazoado, as partes têm a ampla possibilidade recursal, inclusive sendo pacífico nos Tribunais Superiores que o arbitramento excessivo viabiliza conhecimento de recursos de natureza extraordinária.

Assim, caso haja tarifação somente em uma seara do Direito, principalmente em se tratando de reparação civil, com regras gerais disciplinadas no Código Civil, situações teratológicas passariam a ser suportadas pelos cidadãos. Explica-se, hipoteticamente:

Imagine-se um grave acidente de ônibus, que por falta de manutenção perde o freio, em culpa grave da empresa de transporte, todos falecem.

- Os dependentes do motorista, poderão pleitear reparação extrapatrimonial na Justiça do Trabalho, mas limitada a 50 vezes o valor do limite máximo dos benefícios do RGPS;

- Os dependentes do cobrador, na mesma Justiça do Trabalho, pleitearão reparação limitada a 50 vezes o valor do limite máximo dos benefícios do RGPS deste, ou seja, algo em torno de 60% do valor máximo a ser assegurado aos dependentes do motorista;
- Já os dependentes de todos os passageiros, ainda que fossem motoristas ou cobradores, demandarão na Justiça Comum dos Estados, com possibilidade de reparação ilimitada e fixada ao prudente arbítrio do Magistrado, como deve ser e é assegurado pela CRFB/88.

Tal questão não é compatível com a ordem constitucional, com a isonomia, com a independência do Poder Judiciário e com a razoabilidade, fragilizando a medida provisória apresentada. Portanto, é imprescindível a supressão dos dispositivos indicados na presente emenda.

Sala das Comissões, de novembro de 2017.

Senadora FÁTIMA BEZERRA – PT/RN

EMENDA Nº - CMMPV
(Medida Provisória 808, de 2017)

Insera-se no artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

“Art. 791 – B. As reclamações trabalhistas ajuizadas até a data de 10 de novembro de 2017, não se sujeitam aos efeitos da lei 13.467/2017, para fins do pagamento de custas, honorários periciais e advocatícios”.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem como finalidade a garantia da segurança jurídica, que é primordial no Estado de Direito.

Com efeito, a Constituição prevê a irretroatividade da lei como uma garantia fundamental ao cidadão (art. 5o., XXXVI).

Quando o cidadão propõe uma ação judicial, faz uma análise de risco e de custos com aquela demanda. Se sobrevém, após a propositura da ação, uma modificação da legislação processual que altere os riscos e os custos da demanda, aplicá-la a processos em curso significaria surpreender o cidadão e conferir efeito retroativo à lei - importante notar que o cidadão, legitimamente, havia feito seu cálculo de riscos e custos com base na lei anterior.

Assim, quando o cidadão ajuíza uma ação, apresenta, na petição inicial, suas pretensões, considerando o que pode ou não lhe ser acarretado em termos de despesas processuais, aí incluídos custas, honorários advocatícios e honorários periciais. Em técnica processual, isso equivale à aplicação do princípio da causalidade.

No Processo do Trabalho, até a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, a legislação trabalhista não previa o pagamento de honorários advocatícios por parte do trabalhador. Com relação às custas processuais e

aos honorários periciais, seriam devidos pelo trabalhador apenas se não fosse beneficiário da justiça gratuita.

A Lei n. 13.467/2017, como se sabe, alterou essas regras, prevendo modalidades de cobrança do trabalhador de honorários advocatícios, honorários periciais e de custas.

Entretanto, a entrada em vigor da lei não pode surpreender o cidadão que havia ajuizado sua ação com base na legislação processual então vigente. Trata-se de uma garantia fundamental, a da irretroatividade da lei, como corolário da preocupação do ordenamento com a segurança jurídica.

É importante considerar que a vedação à irretroatividade da lei também evita que os réus (empregadores) sejam surpreendidos, por exemplo, com suas eventuais condenações em juízo ao pagamento de honorários advocatícios. Com efeito, naqueles casos em que o autor de uma ação trabalhista não estava assistido pelo sindicato profissional, não era cabível, pela legislação anterior, a condenação do réu-empregador em honorários advocatícios (de acordo com a jurisprudência dominante, firmada na Súmula n. 219, I, do Tribunal Superior do Trabalho). Assim, o réu tinha a legítima expectativa de que, ainda que fosse condenado ao pagamento de verbas trabalhistas, não experimentaria uma condenação ao pagamento de honorários ao advogado do autor. Se a Lei n. 13.467/2017 for aplicada aos processos em curso, também esse réu (empregador) poderá ser surpreendido, diante de uma eventual condenação ao pagamento de honorários advocatícios.

Assim, nota-se que não se trata apenas de modificações processuais, mas de modificações processuais com efeitos materiais em razão do potencial de atingimento do patrimônio dos litigantes.

Por tudo isso, em atenção à garantia constitucional da irretroatividade da lei e à legítima expectativa dos cidadãos, partes em uma demanda judicial, de serem aplicadas, quanto a seus cálculos de riscos e custos da ação, a lei vigente quando da propositura da ação judicial, é que deve ser afastada a aplicação da Lei n. 13.467/2017 às ações trabalhistas em curso, com relação a custas, honorários advocatícios e honorários periciais, como proposto na presente emenda. Cuida-se de privilegiar a preocupação com a segurança

jurídica, evitando que as partes de uma demanda já em curso sejam surpreendidas pela edição da nova lei.

A pertinência dessa previsão é salutar para, em definitivo, evitar incontáveis demandas judiciais e debates em torno de qual legislação seria aplicável em razão das referidas modificações.

Sala das Comissões, de novembro de 2017.

Senadora FÁTIMA BEZERRA – PT/RN



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

1	ETIQUETA
---	----------

2	DATA
16/11/2017	

3	PROPOSIÇÃO
Medida Provisória n.º 808, de 14 de novembro de 2017	

4	AUTOR
DANILO FORTE – SEM PARTIDO/CE	

5	N. PRONTUÁRIO
---	---------------

6									
1- <input checked="" type="checkbox"/>	SUPRESSIVA	2- <input type="checkbox"/>	SUBSTITUTIVA	3- <input type="checkbox"/>	MODIFICATIVA	4- <input type="checkbox"/>	ADITIVA	9- <input type="checkbox"/>	SUBSTITUTIVO GLOBAL

0	ARTIGO	PARÁGRAFO	INCISO	ALÍNEA
---	--------	-----------	--------	--------

TEXTO

EMENDA SUPRESSIVA

Art. 1º Suprima-se os parágrafos 4º e 5º do artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

JUSTIFICAÇÃO

Ambos os parágrafos geram insegurança jurídica nas relações de trabalho. O § 4º do artigo 223-G permitirá o reconhecimento da reincidência em relações entre partes diferentes, quando o correto é caracterizar a reincidência quando as partes forem idênticas.

Por sua vez, o §5 do artigo 223-G, ao excluir os casos decorrentes de morte dos limites de indenização estabelecidos pela Lei nº 13.467/2017, deixará as partes à mercê de decisões dispares como temos hoje.

De acordo com o Deputado Rogério Marinho em seu parecer do PL 6787/2016:

“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.

...

Nesse contexto de necessidade de fixar limites para as indenizações por danos morais, foram acatadas, ao menos parcialmente,(...).”

Se o objetivo da Medida Provisória é parametrizar para garantir tratamento isonômico, o texto propõe o inverso, trazendo insegurança jurídica para as partes.

ASSINA



1	ETIQUETA
---	----------

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

2	DATA
16/11/2017	

3	PROPOSIÇÃO
Medida Provisória n.º 808, de 14 de novembro de 2017	

4	AUTOR
DANILO FORTE – SEM PARTIDO/CE	

5	N. PRONTUÁRIO

6														
1-	<input type="checkbox"/>	SUPRESIVA	2-	<input type="checkbox"/>	SUBSTITUTIVA	3-	<input checked="" type="checkbox"/>	MODIFICATIVA	4-	<input type="checkbox"/>	ADITIVA	9-	<input type="checkbox"/>	SUBSTITUTIVO GLOBAL

0	ARTIGO	PARÁGRAFO	INCISO	ALÍNEA

TEXTO

EMENDA MODIFICATIVA

Art. 1º Dê-se a seguinte redação ao *caput* do artigo 911-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

"Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

O *caput* do artigo 911-A estabelece que as empresas deverão fornecer ao empregado comprovante dos recolhimentos mensais das contribuições previdenciárias e depósitos de FGTS.

Entretanto, não faz sentido trazer para o empregador mais uma obrigação

uma vez que o E-social terá a capacidade de cruzar as informações fornecidas pelas empresas, constatando se os pagamentos devidos foram ou não efetuados, cabendo, desta forma, as punições dispostas na Lei.

Ainda, cabe esclarecer que o trabalhador já possui acesso a essas informações nos sítios na internet da Previdência Social e da Caixa Econômica Federal, sendo certo que no caso do FGTS ainda há a possibilidade de cadastrar o número do celular e receber um SMS com os valores recolhidos.

Desta forma, este item fere o espírito da modernização trabalhista, que é a simplificação das relações entre Governo, sociedade civil e empresarial, bem como a desburocratização, por meio da desnecessidade de se prestar informações repetidas para inúmeros órgãos.

ASSINA



1	ETIQUETA
---	----------

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

2	DATA
16/11/2017	

3	PROPOSIÇÃO
Medida Provisória n.º 808, de 14 de novembro de 2017	

4	AUTOR
DANILO FORTE – SEM PARTIDO/CE	

5	N. PRONTUÁRIO
---	---------------

6									
1-	<input type="checkbox"/> SUPRESIVA	2-	<input type="checkbox"/> SUBSTITUTIVA	3-	<input checked="" type="checkbox"/> MODIFICATIVA	4-	<input type="checkbox"/> ADITIVA	9-	<input type="checkbox"/> SUBSTITUTIVO GLOBAL

0		ARTIGO	PARÁGRAFO	INCISO	ALÍNEA
---	--	--------	-----------	--------	--------

TEXTO

EMENDA SUPRESSIVA

Art. 1º Os parágrafos 1º e 2º do artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 457.

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

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento 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.

.....

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

.....
.....”

JUSTIFICAÇÃO

A redação original da Lei nº 13467/2017 estabelece que as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento 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.

A alteração proposta pela MP 808/2017 impedirá o incentivo à produtividade, uma vez que a gratificação de função, que se destinar ao empregado enquanto estiver no exercício de um cargo de confiança, passará a incorporar o salário. Como essa gratificação tinha caráter provisório, será prejudicial ao empregado que estava substituindo outro, e tiver que retornar ao cargo efetivo anterior, pois acabará sendo demitido.

O abono também foi excluído das parcelas que não integram a remuneração, o que é prejudicial aos empregados, pois corresponde à quantia que o empregador poderia conceder espontaneamente. Essa exclusão poderá dar margem a interpretação dúbia do que serão prêmios e abonos.

ASSINA



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

1	ETIQUETA
---	----------

2	DATA
16/11/2017	

3	PROPOSIÇÃO
Medida Provisória n.º 808, de 14 de novembro de 2017	

4	AUTOR
DANILO FORTE – SEM PARTIDO/CE	

5	N. PRONTUÁRIO
---	---------------

6									
1- <input checked="" type="checkbox"/>	SUPRESIVA	2- <input type="checkbox"/>	SUBSTITUTIVA	3- <input type="checkbox"/>	MODIFICATIVA	4- <input type="checkbox"/>	ADITIVA	9- <input type="checkbox"/>	SUBSTITUTIVO GLOBAL

0	ARTIGO	PARÁGRAFO	INCISO	ALÍNEA
---	--------	-----------	--------	--------

TEXTO

EMENDA SUPRESSIVA

Art. 1º Suprima-se o artigo 452-G da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 452-G, incluído na CLT pela Medida Provisória nº 808/2017, prevê uma quarentena, ou seja, o empregado registrado por prazo indeterminado não poderá ser recontratado na modalidade intermitente no prazo de 18 meses.

A imposição de quarentena nesta modalidade contratual fere a liberdade de negociação nas relações de trabalho, o que contraria o espírito da Lei nº 13.467/2017 (Modernização Trabalhista) que privilegia a vontade das partes e a interferência mínima do Estado.

Além disto, a falta de liberdade para negociar nas relações de trabalho, que inviabilizam a adequação do contrato de trabalho às necessidades de empregador e trabalhador,

gera a baixa produtividade que é um dos fatores para o País não conseguir ter crescimento sustentável com baixa inflação e aumento de emprego.

ASSINA



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data
20/11/2017

Medida Provisória nº 808/2017

Autor
Deputado Danilo Forte (SEM PARTIDO/CE)

Nº do Prontuário

1. ___ Supressiva 2. ___ Substitutiva 3. ___ Modificativa 4. X Aditiva 5. ___ Substitutivo Global

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alínea
--------	--------	-----------	--------	--------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Acrescente-se à Medida Provisória 808/2017, onde couber, os seguintes artigos:

Art. XX - O artigo 790-B d Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 passa a ter o seguinte teor:

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 para beneficiários da justiça gratuita, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º Quando do efetivo pagamento dos honorários periciais pela parte sucumbente, incidirá sobre o valor fixado pelo juízo, em todos os casos, a correção monetária pelo IPCA-E a partir da data da realização da perícia conforme os autos do processo.

§ 3º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 4º O juízo ordenará o adiantamento de valores para realização de perícias, conforme regra estabelecida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 5º O adiantamento de valores previsto no § 4º deste artigo poderá ter seu custeio revisto, caso necessário, ao final do processo, para adequação de sucumbência.

§ 6º 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 outro processo, a União responderá pelo encargo.

§ 7º Fica o sucumbente proibido de interpor recurso de qualquer natureza ao processo enquanto constar, nos autos, pendências quanto à quitação dos honorários periciais estabelecido neste artigo, sem prejuízo da contagem de tempo de que dispõe este Decreto-Lei.

JUSTIFICAÇÃO

A atividade pericial é essencial à busca da verdade, objetivo da Justiça. Por não ter um corpo pericial próprio, a Justiça do Trabalho se utiliza do expediente da nomeação de peritos ad hoc, experts, da confiança do juízo, para exercer essa atividade essencial para a maioria das lides envolvendo o tema trabalhista e muitos na esfera civil. O perito nomeado trabalha para a Justiça, e não para as partes. Ele não é parte e nem deve depender delas para exercer seu ofício.

O modelo atual, porém, vincula o honorário do perito oficial ao resultado do processo, o que leva anos e, dependendo da parte sucumbente, poderá resultar em dificuldades no recebimento dos honorários arbitrados. Essa insegurança jurídica tem causado dificuldade das varas da Justiça em fidelizar peritos, em especial na esfera médica, pois os honorários são entendidos como verba de custeio e alimentar.

A ausência de perspectiva real do recebimento dos mesmos tem dificultado à Justiça conseguir profissionais médicos para realizar tais perícias, essenciais em temas tão sensíveis como direitos do trabalhador, direitos sociais em portadores de doenças, dentre outras.

Uma das saídas dos tribunais tem sido usar o expediente do adiantamento dos honorários para tornar viável a atividade por parte do perito médico, que deixa de ingressar em outros empregos para se dedicar a essa atividade.

A atual redação do art. 790-B impede, na prática, a atividade remuneratória dos peritos judiciais, o que irá causar um colapso na já combatida lista de peritos médicos disponíveis nacionalmente, prejudicando a atividade do Judiciário e prejudicando os cidadãos que depositam no Poder Judiciário sua última esperança de justiça. Por isso, senhor Presidente, faz-se necessário modificar este artigo.

PARLAMENTAR

Deputado DANILO FORTE
SEM PARTIDO/CE



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor
PEDRO UCZAI

Partido
PT

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. (X) Aditiva

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Dê-se aos arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), com a redação dada pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, as seguintes redações:

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, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.

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

Art. 579 - A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.

Art. 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 por estes devida aos respectivos sindicatos.

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.

Art. 587. O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores efetuar-se-á no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Art. 602 - Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto do imposto sindical serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

O Brasil possui, hoje, 20 milhões de trabalhadores sindicalizados, responsáveis pela existência de 11,4 mil entidades sindicais de trabalhadores. Mas no exercício do seu papel representativo, estes sindicatos defendem, junto aos sindicatos patronais ou diretamente aos empregadores, os direitos e as conquistas de um contingente muito maior de pessoas.

Toda a vez que um sindicato negocia com uma categoria patronal, as vantagens obtidas da negociação não ficam restritas aos seus associados: por força de lei, elas são estendidas a todos os profissionais que fazem parte da mesma categoria, indistintamente, mesmo que não sejam sindicalizados.

Os profissionais liberais somam mais de 5 milhões, no Brasil, sendo representados por mais de 500 entidades sindicais. Esses sindicatos, além de realizar a negociação trabalhista, lutam por uma ampliação do seu espaço de atuação profissional, prestando ainda uma série de serviços aos seus associados.

O Sindicato, assim, cumpre um importante papel social. Além de negociar salários, ele estabelece acordos coletivos com os empregadores, buscando melhorar as condições de trabalho dos profissionais que representa. Ele luta pela ampliação dos benefícios ao trabalhador e acaba estendendo sua ação sobre as próprias necessidades das famílias de seus representados.

Isto, quando não é o Sindicato mesmo que cria e oferece serviços indispensáveis aos profissionais, proporcionando assistência jurídica a seus associados, planos de assistência médica e odontológica, cursos de qualificação profissional, recolocação no mercado de trabalho e outros.

Mas sem investimentos nada disso seria possível. É por isso que todo trabalhador, sindicalizado ou não, recolhe, uma vez por ano, a chamada Contribuição Sindical. Ela serve para manter e fortalecer o Sindicato, e para garantir que ele continue exercendo o seu papel.

A partir do conhecimento das particularidades das distintas categorias profissionais, das suas necessidades e da proteção legal específica garantidas pela regulamentação profissional própria de cada uma delas, torna-se possível ao Sindicato ser uma forte organização na luta pelos interesses da sua categoria.

Um movimento sindical forte como temos no Brasil é essencial para a organização coletiva da sociedade civil e para a defesa dos princípios éticos e democráticos. Você poderia imaginar eventos como o impeachment de Fernando Collor de Mello, os trabalhos da Assembleia Nacional Constituinte, a movimentação pelas eleições diretas para Presidente da República, assim como outros fatos da nossa história recente, sem a participação do movimento sindical?

Se fosse colocado em uma balança, todos os trabalhadores do Brasil, sem o apoio e o amparo de seus sindicatos, não teriam forças para equilibrá-la.

O valor pago anualmente corresponde a um dia de trabalho e, tendo em vista a importância dos sindicatos na defesa dos direitos dos trabalhadores, apresenta-se essa emenda à medida provisória e ressalta-se a importância da sua aprovação.

PARLAMENTAR

Deputado



CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00255
ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor
PEDRO UCZAI

Partido
PT

1. **Supressiva** 2. **Substitutiva** 3. **Modificativa** 4. **(X) Aditiva**

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Insiram-se os seguintes artigos na Medida Provisória nº 808 de 2017, em substituição ao texto originalmente apresentado:

Art. 1º Ficam revogadas a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991; e a Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, que altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, restabelecidos os dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que foram alterados, modificados ou revogados pelas Leis nºs 13.467, de 13 de julho de 2017, e 13.429, de 31 de março de 2017.

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

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma trabalhista aprovada pelo Congresso e vendida pelo governo como algo que vai gerar empregos é uma grande farsa. Vários direitos do trabalhador foram retirados ou diminuídos contrariando os princípios do Direito do Trabalho.

Dificuldade do acesso ao seguro desemprego, jornada de trabalho de até 12 horas, acordos coletivos com força de lei, redução do horário do almoço, pagamento das custas processuais, fim do imposto sindical, permissão que as grávidas e lactantes exerçam atividades em locais insalubres, parcelamento de férias e contrato de trabalho por horas trabalhadas são exemplos dos danos que a nova lei trabalhista apresenta.

Sendo assim, solicito sua revogação por inteiro para que os trabalhadores voltem a ter os seus direitos mínimos garantidos.

PARLAMENTAR

Deputado



CONGRESSO NACIONAL		ETIQUETA		
APRESENTAÇÃO DE EMENDA				
DATA 20/11/2017		PROPOSIÇÃO Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017		
AUTOR Deputado Alan Rick			Nº PRONTUÁRIO	
TIPO 1 () SUPRESSIVA 2 () SUBSTIT 3 (x) MODIFICATIVA 4 () ADITIVA 5 () SUBSTITUTIVO GLOBAL				
PÁGINA	ARTIGO	PARÁGRAFO	INCISO	ALÍNEA

Dê-se ao art. 223-C do Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterada pelo Art. 223-C da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, a seguinte redação:

“Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o sexo, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural. ” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O termo gênero não encontra definição consensual na doutrina. Sob essa expressão encontram-se mais de sessenta variações. Isto acontece porque o gênero tem aplicação na gramática, servindo para fazer concordância entre palavras. Pessoas não podem ser reduzidas a palavras, considerando-se ainda que há mais de duas mil diferenças entre o homem e mulher que são intransponíveis. Ressalte-se ainda que a Constituição ignora o que vem a ser a palavra gênero, e quando quer distinguir homens de mulheres, vale-se exclusivamente da palavra sexo, conforme os arts. 3º, inciso IV, 5º, inciso XLVIII, 7º, inciso XXX e 201, §7º, inciso II da Carta Magna.

Sala da Comissão, 20 de Novembro de 2017.

Deputado Alan Rick
DEM/AC



CONGRESSO NACIONAL		ETIQUETA		
APRESENTAÇÃO DE EMENDA				
DATA 20/11/2017		PROPOSIÇÃO Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017		
AUTOR Deputado Alan Rick			Nº PRONTUÁRIO	
TIPO 1 () SUPRESSIVA 2 () SUBSTIT 3 (x) MODIFICATIVA 4 () ADITIVA 5 () SUBSTITUTIVO GLOBAL				
PÁGINA	ARTIGO	PARÁGRAFO	INCISO	ALÍNEA

Dê-se ao art. 223-C do Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterada pelo Art. 223-C da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, a seguinte redação:

“Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural. ” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O termo gênero não encontra definição consensual na doutrina. Sob essa expressão encontram-se mais de sessenta variações. Isto acontece porque o gênero tem aplicação na gramática, servindo para fazer concordância entre palavras. Pessoas não podem ser reduzidas a palavras, considerando-se ainda que há mais de duas mil diferenças entre o homem e mulher que são intransponíveis. Ressalte-se ainda que a Constituição ignora o que vem a ser a palavra gênero, e quando quer distinguir homens de mulheres, vale-se exclusivamente da palavra sexo, conforme os arts. 3º, inciso IV, 5º, inciso XLVIII, 7º, inciso XXX e 201, §7º, inciso II da Carta Magna.

Sala da Comissão, 20 de Novembro de 2017.

Deputado Alan Rick
DEM/AC



CONGRESSO NACIONAL
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017.			
Autor: Deputado Federal ROBERTO DE LUCENA - PV/SP				Nº do Prontuário
<input type="checkbox"/> Supressiva <input type="checkbox"/> Substitutiva <input type="checkbox"/> Modificativa <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva <input type="checkbox"/> Substitutiva Global				
Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Página:
<p>Inclua-se aonde couber:</p> <p>“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, serão reduzidas gradualmente, decorridos 3 (três) anos a partir da data da publicação desta lei, respeitando o prazo de transição abaixo:</p> <p>I. Para os trabalhadores:</p> <p>a) 75% (setenta e cinco por cento) de um dia de trabalho no primeiro exercício subsequente;</p> <p>b) 55% (cinquenta e cinco por cento) de um dia de trabalho no segundo exercício subsequente; e</p> <p>c) 35% (trinta e cinco por cento) de um dia de trabalho no terceiro exercício subsequente; e</p> <p>II. Para os empregadores, observando a base de cálculo e o procedimento de recolhimento previstos no art. 580, III, §§1º, 2º e 3º, e no art. 581 da CLT:</p> <p>a) 75% (setenta e cinco por cento) no primeiro exercício subsequente;</p> <p>b) 55% (cinquenta e cinco por cento) no segundo exercício subsequente; e</p> <p>c) 35% (trinta e cinco por cento) no terceiro exercício subsequente.</p> <p>Art. 578-A. As contribuições, frutos de acordos ou convenções coletivas, denominadas de contribuição negocial, serão aplicadas pelos entes sindicais no custeio das atividades de representação da categoria econômica ou profissional, bem como no custeio das despesas sociais, assistenciais, de arrecadação, recolhimento e controle.</p> <p>§ 1º O valor da contribuição negocial, prevista no art. 578-A desta lei, a ser creditado em favor das entidades sindicais representativas, será fixado, com base na autonomia coletiva da</p>				

categoria, em assembleia destinada a aprovar o resultado final do processo de negociação ou os termos de eventual acordo ou convenção coletiva, no limite máximo de 1% (um por cento) do rendimento bruto anual do trabalhador.

§ 2º A importância arrecadada dos trabalhadores será distribuída da seguinte forma:

- I - 70% (setenta por cento) para o Sindicato respectivo;
- II - 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente;
- III - 10% (dez por cento) para a Confederação correspondente;
- IV - 5% (cinco por cento) para a Central Sindical correspondente;

§ 3º A importância arrecadada dos representados por categoria econômica será distribuída da seguinte forma:

- I – 80 % (oitenta por cento) para o Sindicato respectivo;
- II - 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente;
- III - 5% (cinco por cento) para a Confederação correspondente;

Justificação

A presente emenda prevê o acréscimo de novo artigo à Consolidação das Leis do Trabalho para regulamentar a Contribuição Negocial, com a redução gradual da contribuição sindical compulsória, conhecida como imposto sindical.

Quanto à redução gradual, decorridos três anos da data de publicação desta lei, respeitará o prazo de transição descrito. Para os trabalhadores: no primeiro ano, 75% (setenta e cinco por cento) de um dia de trabalho; no segundo, 55% (cinquenta e cinco por cento); e, no terceiro, 35 % (trinta e cinco por cento). Para os empregadores: 75% (setenta e cinco por cento) no primeiro exercício subsequente; 55% (cinquenta e cinco por cento) no segundo exercício subsequente; e 35% (trinta e cinco por cento) no terceiro exercício subsequente.

Quanto à contribuição negocial sugerida, prevê que será descontada de todos os trabalhadores membros da categoria profissional e de todos os representados pelas categorias econômicas, conforme o disposto na alínea “e” do art. 513 desta Consolidação.

Esta contribuição será creditada em favor das entidades sindicais representativas e será fixada em assembleia destinada a aprovar o resultado final do processo de negociação ou os termos de eventual acordo ou convenção coletiva. Os critérios de distribuição do que for arrecadado dos trabalhadores é o seguinte: 80% (oitenta por cento) para o Sindicato respectivo; 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente; 10% (dez por cento) para a Confederação correspondente; e 5% (cinco por cento) para a Central Sindical correspondente.

Os critérios de distribuição do que for arrecadado dos representados por categoria econômica será distribuída da seguinte forma: 80 % (oitenta por cento) para o Sindicato respectivo; 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente; 5% (cinco por cento) para a Confederação correspondente.

A emenda também prevê, no que se refere à contribuição negocial, a limitação de valores em um teto não superior a 1% (um por cento) da remuneração bruta anual do trabalhador.

Diante do exposto acima pedimos o apoio dos senhores e senhoras Senadores para

aprovação da presente emenda.

Assinatura:



**CONGRESSO NACIONAL
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**



Data: 21/11/2017		Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017.		
Autor: Deputado Federal ROBERTO DE LUCENA - PV/SP				Nº do Prontuário
<input checked="" type="checkbox"/> Supressiva	<input type="checkbox"/> Substitutiva	<input type="checkbox"/> Modificativa	<input type="checkbox"/> Aditiva	<input type="checkbox"/> Substitutiva Global
Artigo: 452-E	Parágrafo: 2º	Inciso: II	Alínea:	Página:
Suprima-se o § 2º do inciso II do artigo 452-E, da Medida Provisória nº 808, de 2017.				
Justificação				
<p>De acordo com o texto do § 2º do inciso II do artigo 452-E a extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.</p> <p>O trabalho intermitente, novo de modelo de contrato de trabalho, até então inexistente, passou a valer no último dia 11 de novembro, quando entrou em vigor a Lei 13.467, de 2017. Esse novo tipo de contrato tem como característica principal a não continuidade dos trabalhos, 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. A convocação para o trabalho deve ser feita com até três dias de antecedência; e deve ser aplicado nos casos em que o empregador tem necessidade de ter um banco de trabalhadores para convocar para demandas que não sabe quando e se vão surgir. Ao ser desligado, profissional teria direito ao seguro-desemprego.</p> <p>A MP estabelece que são necessários 18 meses para a migração de um contrato tradicional para um de caráter intermitente; sendo assim, a partir de 2020 será possível demitir e imediatamente recontratar.</p> <p>Entretanto, com o texto da Medida Provisória nº 808, de 2017, enviado pelo Poder Executivo, a extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autorizará o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego, além de mudar a concessão de benefícios, como o pagamento do salário-maternidade ser feito pelo Estado e não pelo empregador, e o auxílio-doença ser pago pela Previdência.</p> <p>O trabalhador receberá o chamado salário-hora, que não poderá ser inferior ao salário</p>				

mínimo ou ao dos profissionais que exerçam a mesma função na empresa, assegurado o pagamento do trabalho noturno superior à do diurno. Mas o pagamento será proporcional às horas trabalhadas. Se em um determinado mês ele não for convocado, não receberá salário nesse período.

Além disso, este tipo de contrato dificulta a concessão dos benefícios na forma como ocorre aos demais empregados; visto que o funcionário troca de emprego com muita facilidade e pode ficar muito tempo sem estar ativo na profissão. Assim, ainda criará distinção entre dois ou mais empregados regidos pelo mesmo código: CLT.

Diante de tal exposição, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda e retirada da possibilidade de maior precarização das relações de trabalho e insegurança ao emprego nesse modelo de contrato.

Assinatura:



CONGRESSO NACIONAL
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017.
----------------------------	--

Autor: Deputado Federal ROBERTO DE LUCENA - PV/SP	Nº do Prontuário
---	-------------------------

<input checked="" type="checkbox"/> Supressiva <input type="checkbox"/> Substitutiva <input type="checkbox"/> Modificativa <input type="checkbox"/> Aditiva <input type="checkbox"/> Substitutiva Global
--

Artigo: 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-6 e 452-H	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Página:
--	-------------------	----------------	----------------	----------------

Suprimam-se os artigos 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-6 e 452-H da Medida Provisória nº 808, de 2017.

Justificação

A Medida Provisória nº 808, de 2017, na forma enviada ao Congresso Nacional, apresenta os artigos: 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-6 e 452-H, que dispõem sobre o trabalho intermitente, que é o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo uma alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. É determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado.

Na prática, essa nova modalidade de trabalho, permite a definição em horas (que não pode ser inferior à hora do salário mínimo). O empregado deve ser convocado para trabalhar com, pelo menos, três dias de antecedência.

Ademais, observa-se a transferência do risco do negócio da empresa para o empregado, pois o empregado fica à disposição integral do empregador na espera de ser chamado para executar o trabalho. Isso tudo gera incertezas que impedem o trabalhador de organizar sua rotina, redução de salário e precarização, além de outros problemas que contrariam a proteção constitucional ao trabalhador.

Trata-se de uma forma nefasta de precarização do trabalho e do emprego, pois o empregado poderá receber um salário inferior ao salário mínimo, já que poderá trabalhar por horas.

Essa nova modalidade de contrato de trabalho traz ainda mais algumas surpresas indesejáveis. Se convocado pelo empregador em 3 dias para o trabalho intermitente, o

empregado poderá recusar, mas se aceitar, não poderá faltar sem motivo justificado, sob pena de multa de 50% sobre o valor da remuneração. É o primeiro caso de multa a ser aplicado ao empregado que se tem na história. É um absurdo, não só porque o conceito de motivo justificado pode ser muito rígido, mas também pelo fato de que objetiva evitar que empregado possa mudar de ideia posteriormente.

Diante de tal exposto, solicitamos ajuda dos nobres pares para impedir a implementação deste novo contrato de trabalho precarizantes ao trabalhador, aprovando-se assim tal emenda a fim de suprimir os artigos acima citados.

Assinatura:



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017.			
Autor: Deputado Federal Roberto de Lucena – PV/SP			Nº do Prontuário	
<input type="checkbox"/> Supressiva <input type="checkbox"/> Substitutiva <input type="checkbox"/> Modificativa <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva <input type="checkbox"/> Substitutiva Global				
Artigo: 452-D	Parágrafo: único	Inciso:	Alínea:	Página:
<p>Acrescente-se parágrafo único ao artigo 452-D da Medida Provisória nº 808, de 2017, passando a vigorar com a seguinte redação:</p> <p>.....</p> <p>Parágrafo Único. Na ocorrência do estabelecido no <i>caput</i> deste artigo, será devida ao trabalhador uma compensação retributiva de 30% (trinta por cento) do valor das horas ou dias mínimos previstos para os trabalhos.</p>				
Justificação				
<p>Assim como nas práticas do regime de <i>layoff</i>, no qual um dos direitos do trabalhador é o recebimento da entidade empregadora uma compensação retributiva, de acordo com os termos estabelecidos, justifica-se a inclusão do parágrafo único no art. 452-D, como forma de compensar o tempo em que ficou à disposição do empregador, para o trabalho intermitente.</p> <p>Diante de tal exposto, solicitamos ajuda dos nobres pares para impedir a implementação deste novo contrato de trabalho precarizantes ao trabalhador, aprovando-se assim tal emenda a fim de suprimir os artigos acima citados.</p>				
Assinatura:				



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017		Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017.		
Autor: Deputado Federal Roberto de Lucena – PV/SP		Nº do Prontuário		
<input type="checkbox"/> Supressiva <input type="checkbox"/> Substitutiva <input checked="" type="checkbox"/> Modificativa <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva <input type="checkbox"/> Substitutiva Global				
Artigo: 452-A	Parágrafo: 2	Inciso: IV e V	Alínea:	Página:
<p>Altere-se o artigo 452-A da Medida Provisória nº 808, de 2017, passando a vigorar com a seguinte redação:</p> <p>“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:</p> <p>.....</p> <p>IV – a previsão da quantidade mínima e máxima de horas ou dias de que serão trabalhados.</p> <p>V – as atividades que serão desenvolvidas, explicitando a natureza clara de sua intermitência, qual seja a sua descontinuidade e os ciclos das atividades com intensidade variável.</p> <p>.....</p> <p>§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de cinco dias úteis para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.</p> <p>.....</p>				
Justificação				
<p>Justifica-se a inclusão dos incisos IV e V, considerando-se que o trabalhador precisa de um tempo mínimo para se preparar pessoalmente, para a atividade que irá exercer na forma de trabalho intermitente. Também é inadmissível que possa se preparar no exíguo</p>				

tempo de vinte e quatro horas para tanto, devendo deixar claro qual a natureza de sua intermitência, a descontinuidade, bem como os ciclos das atividades com intensidade variável sendo, desta forma, necessário um prazo mais dilatado, sendo de pelo menos cinco dias.

Diante de tal exposto, solicitamos ajuda dos nobres pares para impedir a implementação deste novo contrato de trabalho precarizantes ao trabalhador, aprovando-se assim tal emenda a fim de proporcionar as alterações propostas nos artigos acima citados.

Assinatura:



CONGRESSO NACIONAL
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017		Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017		
Autor: Deputado Federal ROBERTO DE LUCENA - PV/SP			Nº do Prontuário	
<input type="checkbox"/> Supressiva <input type="checkbox"/> Substitutiva <input type="checkbox"/> Modificativa <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva <input type="checkbox"/> Substitutiva Global				
Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Página:
<p>Inclua-se aonde couber:</p> <p>“Art. ____ A contribuição assistencial será aplicada pelos entes sindicais no custeio das atividades de representação da categoria econômica ou profissional, bem como no custeio das despesas sociais, assistenciais, de arrecadação, recolhimento e controle, em conformidade com o disposto em seus estatutos.</p> <p>§ 1º O valor da contribuição assistencial, a ser creditado em favor das entidades sindicais representativas, será fixado com base na autonomia coletiva da categoria, em assembleia.</p> <p>§ 2º A importância arrecadada dos trabalhadores será distribuída da seguinte forma:</p> <p>I - 70% (setenta por cento) para o Sindicato respectivo;</p> <p>II - 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente;</p> <p>III - 10% (10 por cento) para a Confederação correspondente;</p> <p>IV - 5% (cinco por cento) para a Central Sindical que o sindicato está filiado;</p> <p>§ 3º A importância arrecadada dos representados por categoria econômica será distribuída da seguinte forma:</p> <p>I – 80 % (oitenta por cento) para o Sindicato respectivo;</p> <p>II - 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente;</p> <p>III - 5% (cinco por cento) para a Confederação correspondente.</p> <p>Paragrafo único: A Central Sindical indicada pelo sindicato de acordo com a sua filiação, só terá direito ao percentual de contribuição assistencial quando estiver de acordo com as exigências da Lei 11.648 de 31 de março de 2008.</p>				

Justificação

A presente emenda prevê o acréscimo de novo artigo à Consolidação das Leis do Trabalho para regulamentar a Contribuição Assistencial, com objetivo de criar uma fonte de financiamento para a atividade de representação classista.

A contribuição será descontada de todos os trabalhadores membros da categoria profissional e de todos os representados pelas categorias econômicas, conforme o disposto na alínea “e” do art. 513 desta Consolidação.

Esta contribuição será creditada em favor das entidades sindicais representativas e será fixada em assembleia. Os critérios de distribuição do que for arrecadado dos trabalhadores é o seguinte: 70% (setenta por cento) para o Sindicato respectivo; 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente; 10% (dez por cento) para a Confederação correspondente; e 5% (cinco por cento) para a Central Sindical correspondente.

Os critérios de distribuição do que for arrecadado dos representados por categoria econômica será distribuída da seguinte forma: 80 % (oitenta por cento) para o Sindicato respectivo; 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente; 5% (cinco por cento) para a Confederação correspondente.

Diante do exposto acima pedimos o apoio dos senhores e senhoras Senadores para aprovação da presente emenda.

Assinatura:



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017		Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017.		
Autor: Deputado Federal Roberto de Lucena – PV/SP		Nº do Prontuário		
<input type="checkbox"/> Supressiva <input type="checkbox"/> Substitutiva <input checked="" type="checkbox"/> Modificativa <input type="checkbox"/> Aditiva <input type="checkbox"/> Substitutiva Global				
Artigo: 452-G	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Página:
<p>Altere-se o artigo 452-G da Medida Provisória nº 808, de 2017, passando a vigorar com a seguinte redação:</p> <p>.....</p> <p>“Art. 452-G. O empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.” (NR)</p>				
Justificação				
<p>Justifica-se tal modificação, devendo ser excluída a parte inicial do atual texto do art. 452-G, pois da forma que se encontra haverá apenas um interregno de tempo para que o trabalhador no sistema intermitente não possa ser recontratado no mencionado regime, sendo que a partir do dia 1º de janeiro de 2021, a contratação poderá ser feita a qualquer tempo, prejudicando, desta forma, o trabalhador e haverá, com certeza, a precarização das vagas de trabalho formal.</p> <p>Diante de tal exposto, solicitamos ajuda dos nobres pares para impedir a implementação deste novo contrato de trabalho precarizantes ao trabalhador, aprovando-se assim tal emenda a fim alterar a atual legislação em vigor.</p>				
Assinatura:				



CONGRESSO NACIONAL

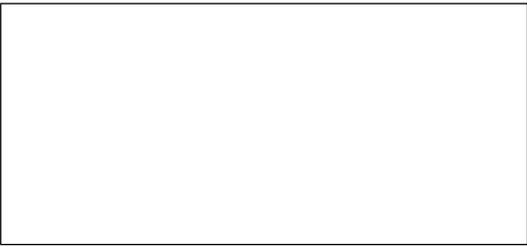
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/17		Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017.		
Autor: Deputado Roberto de Lucena – PV/SP			Nº do Prontuário	
<input type="checkbox"/> Supressiva		<input type="checkbox"/> Substitutiva		<input type="checkbox"/> Substitutiva
		<input type="checkbox"/> Modificativa		<input type="checkbox"/> Global
<input checked="" type="checkbox"/> Aditiva				
Artigo: 484-A	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Página:
<p>Inclua-se aonde couber:</p> <p>“Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, sempre com assistência do sindicato da categoria, ou conforme constar de acordo ou convenção coletiva, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:</p> <p>.....”</p>				
Justificação				
<p>No caso específico, constata-se que o trabalhador é sempre a parte vulnerável na relação de trabalho e, neste caso, necessário se faz que esteja apoiado pela entidade sindical da categoria, que tem conhecimento de todas as cláusulas do acordo ou convenção coletiva e de toda a legislação vigente, sendo de sua competência fiscalizar a aplicação corretas das normas vigentes.</p> <p>Diante de tal exposto, solicitamos ajuda dos nobres pares para impedir a implementação deste novo contrato de trabalho precarizante ao trabalhador, aprovando-se assim tal emenda a fim de modificar a redação do artigo até então vigente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas que foi alterado pela Lei nº 13.467, de 2017, e incorporá-lo ao texto da Medida Provisória nº 808, de 2017.</p>				
Assinatura:				



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017		Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017.		
Autor: Deputado Federal Roberto de Lucena – PV/SP			Nº do Prontuário	
<input checked="" type="checkbox"/> Supressiva <input type="checkbox"/> Substitutiva <input checked="" type="checkbox"/> Modificativa <input type="checkbox"/> Aditiva <input type="checkbox"/> Substitutiva Global				
Artigo: 452-E	Parágrafo: 1, 2	Inciso: I e II	Alínea: I -a,b	Página:
<p>Altere-se o artigo 452-E da Medida Provisória nº 808, de 2017, passando a vigorar com a seguinte redação:</p> <p>Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e Art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente, serão devidas a integralidade das verbas decisórias previstas em Lei para os contratos por prazo indeterminado, inclusive a multa de 40% do Fundo de Garantia e Tempo de Serviço – FGTS, prevista na Lei 8036 de 11 de maio de 1990. (NR)</p> <p>I – pela metade;</p> <p>a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F; e</p> <p>b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, prevista no § 1o do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990; e</p> <p>II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.</p> <p>§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 1990, limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos.</p> <p>§ 2o A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego." (NR)</p> <p>.....</p>				
Justificação				

Justifica-se a nova redação do **caput** do art. 452-E e exclusão dos incisos I e II do mesmo artigo, pelo fato de que se mantidos estaríamos criando um novo tipo de contrato de trabalho discriminando o trabalhador, situação esta não prevista a Constituição Federal.

Diante de tal exposto, solicitamos ajuda dos nobres pares para impedir a implementação deste novo contrato de trabalho precarizantes ao trabalhador, aprovando-se assim tal emenda a fim de incorporar a alteração propostas no artigo acima citado.

Assinatura:



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017		Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017.			
Autor: Deputado Roberto de Lucena – PV/SP		Nº do Prontuário			
<input type="checkbox"/> Supressiva		<input type="checkbox"/> Substitutiva		<input checked="" type="checkbox"/> Aditiva	<input type="checkbox"/> Substitutiva
			Modificativa		Global
Artigo: 611 - B	Parágrafo:	Inciso: XXVI	Alínea:	Página:	
<p>Inclua-se aonde couber:</p> <p>“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:</p> <p>.....”</p> <p>XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador;</p>					
Justificação					
<p>Justifica-se a proposição no sentido de que o trabalhador constitucionalmente tem o direito de se associar ou sindicalizar-se, no seu direito individual, entretanto, não pode se beneficiar da convenção ou acordo coletivo de trabalho, individualmente, visto que a decisão foi da categoria como um todo.</p> <p>Diante de tal exposto, solicitamos ajuda dos nobres pares para impedir a implementação deste novo contrato de trabalho precarizante ao trabalhador, aprovando-se assim tal emenda a fim de incluir o artigo acima citado e a modificação proposta no inciso XXVI, visto que em nenhuma possibilidade admissível o trabalhador deverá sofrer qualquer cobrança ou desconto salarial.</p>					
Assinatura:					



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017.			
Autor: Deputado Federal Roberto Lucena – PV/SP			Nº do Prontuário	
<input checked="" type="checkbox"/> Supressiva <input type="checkbox"/> Substitutiva <input type="checkbox"/> Modificativa <input type="checkbox"/> Aditiva <input type="checkbox"/> Substitutiva Global				
Artigo: 911-A	Parágrafo: 1 e 2	Inciso:	Alínea:	Página:
<p>Suprima-se os §§ 1 e 2 do artigo 911-A da Medida Provisória nº 808, de 2017, e acrescente-se parágrafo único ao artigo, passando a vigorar com a seguinte redação:</p> <p>“Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.</p> <p>§ 1º Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.</p> <p>§ 2º Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.” (NR)</p> <p>Parágrafo Único. A empresa contratante recolherá ao Regime Geral da Previdência Social a integralidade da contribuição social previdenciária incidente sobre a remuneração do empregado em regime de trabalho intermitente, que não</p>				

poderá ser menor do que o salário mínimo, ainda que a remuneração do empregado tenha sido menor do que o salário mínimo.

Justificação

Justifica-se a supressão dos §§ 1º e 2º do art. 911-A, pelo fato de que tais parágrafos ferem a Constituição Federativa do Brasil, que assegura ao trabalhador um salário mínimo mensal, e que o pagamento complementar da Previdência Social não poderá recair sobre o trabalhador sob pena de este estar retirando de seu salário uma complementação que é devida pelo empregador, conforme disposição constitucional.

Além de estipular, por meio de parágrafo único, que caberá à empresa contratante o recolhimento do Regime Geral da Previdência Social a integralidade da contribuição social previdenciária incidente sobre a remuneração do empregado em regime de trabalho intermitente, que não poderá ser menor do que o salário mínimo, ainda que a remuneração do empregado tenha sido menor do que o salário mínimo.

Diante de tal exposto, solicitamos ajuda dos nobres pares para impedir a implementação deste novo contrato de trabalho precarizantes ao trabalhador, aprovando-se assim tal emenda a fim de suprimir os artigos acima citados.

Assinatura:

Altera-se o artigo 1º da Medida Provisória 808 mediante a inclusão da alínea “n” no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a seguinte redação:

“Art. 482 -
.....
.....

n – consumo de substâncias psicoativas ilícitas que causem dependência.

Justificativa

Na demissão por justa causa na CLT, o legislador elencou vários motivos que podem levar a rescisão do contrato de trabalho, inclusive a embriaguez habitual ou em serviço, como forma de penalizar o mau trabalhador que não respeita o seu local de trabalho.

Nos últimos anos temos presenciado o aumento do consumo de drogas ilícitas no Brasil, e esta mazela tem se propagado em diversas áreas inclusive dentro de empresas, criando problemas no convívio com outros trabalhadores e para gestão das empresas.

Dessa forma, há a necessidade de atualizar a legislação trabalhista estabelecendo claramente, que o consumo de substâncias psicoativas ilícitas no ambiente de trabalho poderá ensejar na demissão por justa causa.

Sala da Comissão,

**Deputado Federal MAURO LOPES
(PMDB/MG)**

Altera-se o artigo 1º da Medida Provisória 808 mediante a inclusão do § 3º no artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a seguinte redação:

“Art. 429 -
.....
.....
§ 1º -
.....
.....
§ 2º -
.....
.....

§ 3º- Ficam excluídas da definição do caput deste artigo as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional exigida em lei, habilitação de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do § 2º do art. 224 da CLT.

Justificativa

O Programa do Jovem Aprendiz previsto na Consolidação das Leis do Trabalho foi regulamentado pelo Decreto nº 5.598/2005.

Considerando que o jovem aprendiz encontra-se em fase de formação, a citada regulamentação buscou garantir que este aprendizado não deve gerar resultados negativos a sua formação educacional.

Para tanto, não foi permitido que o jovem aprendiz realize atividades em locais prejudiciais a sua formação, desenvolvimento físico, psíquico, moral e social.

Dessa forma, foi estabelecido no artigo 10 do Decreto nº 5.598/2005, uma regra protetiva ao jovem aprendiz, ao estabelecer que determinadas atividades não devem ser consideradas para fins de contratação.

Contudo a citada regra não está prevista no artigo 429 da CLT, que tem ocasionado divergências interpretativas e conflitos desnecessários prejudicando tanto o jovem em início de carreira como o setor produtivo nacional.

Assim, a presente proposta visa melhorar o texto legal garantindo as oportunidades de trabalho para a juventude brasileira.

Sala da Comissão,

Deputado Federal MAURO LOPES
(PMDB/MG)

Inclua-se no artigo 1º da Medida Provisória 808 alterações nos incisos I a IV do § 1º artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com as seguintes redações:

“ Art. 223-G-
.....
.....

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

I - para ofensa de natureza leve - até 25% (vinte e cinco por cento) do valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II - para ofensa de natureza média - até 50% (cinquenta por cento) do valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

III - para ofensa de natureza grave - até uma vez o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até duas vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.”

JUSTIFICATIVA

O Brasil está enfrentando uma das maiores crises econômicas de sua história, devido a posicionamentos equivocados adotados nos governos anteriores.

Os setores produtivos nacionais estão tentando se estabilizar visando manter o cenário atual e buscar melhoria da economia.

Neste cenário, a reforma trabalhista tem o papel fundamental para recuperação da economia do país, principalmente na manutenção dos atuais postos de trabalho e propiciar, no futuro, a recuperação dos empregos de milhões de brasileiros afetados pela crise econômica.

Dessa forma, os valores propostos a título de indenização por dano moral estão bem acima aos praticados atualmente pela justiça e da realidade econômica enfrentada pelo setor produtivo nacional, e poderá comprometer este cenário de recuperação, onde empresas e empregados tentam se manter vivos no mercado nacional.

Diante disso, propomos a presente emenda cujo objetivo é estabelecer valores indenizatórios decorrentes do dano moral condizentes com a realidade econômica brasileira que encontra-se no caminho da recuperação.

Sala da Comissão,

Deputado Federal MAURO LOPES
(PMDB/MG)



CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017.
(Do Poder Executivo)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte alteração ao art. 634 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 634.

.....

§3º As multas aplicadas à empresa por falta de registro dos seus empregados devem ser revertidas para os trabalhadores prejudicados” (NR)



CÂMARA DOS DEPUTADOS

JUSTIFICAÇÃO

A Emenda aditiva busca destinar o valor da multa à empresa por falta de registro ao trabalhador prejudicado.

Ante o exposto, espero contar com o apoio dos demais parlamentares para a aprovação da emenda.

Sala da Comissão, 21 de novembro de 2017.

**Deputado PEDRO FERNANDES
PTB/MA**



CÂMARA DOS DEPUTADOS

MPV 808
00273

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017.
(Do Poder Executivo)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte alteração ao art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 58-A.

.....

§8º As contratações de trabalhadores em regime de tempo parcial não excederão a 10% (dez por cento) do quadro de pessoal da empresa.

§9º A remuneração mínima de trabalhadores em regime de tempo parcial será igual ao valor do piso da categoria e, na ausência deste, será de valor igual ao salário mínimo. ” (NR)



CÂMARA DOS DEPUTADOS

JUSTIFICAÇÃO

A Emenda busca estabelecer um limite para a contratação de trabalhadores em tempo parcial a fim de evitar a substituição de trabalhadores em regime de jornada integral por trabalhadores em tempo parcial. Ademais, busca garantir o pagamento do piso salarial da categoria ao trabalhador em tempo parcial ou, não havendo, garante o pagamento do salário mínimo.

Ante o exposto, espero contar com o apoio dos demais parlamentares para a aprovação da emenda.

Sala da Comissão, 21 de novembro de 2017.

**Deputado PEDRO FERNANDES
PTB/MA**



EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado BEBETO		Partido PSB/BA	
1. <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input type="checkbox"/> Modificativa	4. <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Emenda Aditiva Nº

Inclua-se, onde couber, na Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, os seguintes artigos:

Art. xxx *Inclua-se no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, os seguintes artigos 612-A, 612-B e 612-C:*

Art. 612-A. *A Contribuição de Negociação Coletiva, decorrente do processo de negociação coletiva de trabalho, para financiar despesas envolvidas na negociação coletiva, será devida exclusivamente pelos integrantes da categoria econômica ou profissional abrangidos pela Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.*

§ 1º O valor da contribuição de negociação coletiva será fixado:

I – pela assembleia geral da categoria profissional que autorizar a entidade sindical a celebrar Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, observados o princípio da razoabilidade e as normas estatutárias da entidade sindical;

II – pela assembleia geral da categoria econômica da entidade sindical que promover a Celebração da Convenção ou do Acordo Coletivo de Trabalho, observados o princípio da razoabilidade e as normas estatutárias da entidade sindical;

§ 2º A Contribuição de Negociação Coletiva referente à categoria profissional, devida por negociação coletiva realizada, será descontada na folha de pagamento da empresa no mês em que for registrada a convenção ou acordo coletivo de trabalho no Ministério do Trabalho, e recolhida pela empresa, em até cinco dias após o seu desconto, na forma da guia fornecida pela respectiva entidade sindical.

§ 3º O procedimento de arrecadação da Contribuição Negociação Coletiva dos trabalhadores de categorias profissionais, bem como a definição do agente financeiro centralizador da arrecadação e distribuição dos recursos da

contribuição ficará a cargo de deliberação unânime do conjunto das centrais sindicais, consideradas para tanto aquelas que atendam anualmente a aferição, pelo Ministério do Trabalho, dos requisitos do artigo 2º da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008.

§ 4º A contribuição de negociação coletiva referente à categoria econômica, devida por negociação coletiva realizada, será recolhida pela empresa, em até cinco dias úteis após celebrar convenção ou acordo coletivo de trabalho na conta especial emprego e salário, do Ministério do Trabalho, aberta em agente financeiro especificamente para esta finalidade.

§ 5º O agente financeiro centralizador da arrecadação, definido no § 3º deste artigo, realizará a distribuição do valor arrecadado da Contribuição de Negociação Coletiva relativo à categoria profissional, nos seguintes percentuais:

I – 65% (sessenta e cinco por cento) para o sindicato da categoria que realizou a negociação coletiva;

II – 15% (quinze por cento) para a federação da categoria correspondente à qual está filiado o sindicato que realizou a negociação coletiva;

III – 5% (cinco por cento) para a confederação da categoria correspondente à qual está filiado o sindicato que realizou a negociação coletiva;

IV – 10% (dez por cento) para a central sindical à qual está filiado o sindicato que realizou a negociação coletiva, desde que ela cumpra os requisitos no art. 2º da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008; e

V - 5% (cinco por cento) para a Conta Especial Emprego e Salário, do Ministério do Trabalho.

§ 6º A distribuição pelo Ministério do Trabalho do valor arrecadado da Contribuição de Negociação Coletiva relativa à categoria econômica será feita, por intermédio do agente financeiro centralizador da arrecadação, nos seguintes percentuais:

I – 60% (sessenta por cento) para o sindicato da categoria que realizou a negociação coletiva;

II – 15% (quinze por cento) para a federação da categoria correspondente à qual está filiado o sindicato que realizou a negociação coletiva;

III – 5% (cinco por cento) para a confederação da categoria correspondente à qual está filiado o sindicato que realizou a negociação coletiva; e

IV - 20% (vinte por cento) para a Conta Especial Emprego e Salário, do Ministério do Trabalho.

§ 7º Caso o sindicato não esteja filiado a federação, confederação ou central sindical, o percentual que seria devido a essas entidades terá a seguinte destinação:

I – se o sindicato não estiver filiado à federação, o percentual que a ela caberia,

destinar-se-á à confederação a que o sindicato for filiado;

II – se o sindicato não estiver filiado à confederação, o percentual que a ela caberia, destinar-se-á à federação a que o sindicato for filiado;

III - se o sindicato não estiver filiado à federação nem à confederação, os percentuais que a elas caberiam, destinar-se-ão à Central Sindical; e

IV – quando se tratar de categoria profissional, se o sindicato não estiver filiado à federação, confederação ou central sindical, os percentuais que a elas caberiam destinar-se-ão à Conta Especial Emprego e Salário.

§ 8º As entidades sindicais somente poderão fixar a contribuição tratada no § 1º deste artigo, por deliberação da assembleia geral da categoria, consoante o disposto nos respectivos estatutos, dependendo para a validade desta do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 50% (cinquenta por cento) mais um dos membros da categoria e, em segunda convocação, de no mínimo 10% (dez por cento) dos membros da categoria do município onde se realiza a assembleia geral.

§ 9º As entidades sindicais das categorias econômicas e profissionais utilizarão, além de edital, outros meios de comunicação eficazes para a convocação da categoria.

§ 10. Compete exclusivamente ao Conselho Nacional do Trabalho regulamentar e aferir, por decisão unânime de seus membros, a concessão de registro de entidades sindicais, sem prejuízo dos registros concedidos anteriormente à vigência desta Lei.

§ 11. O pagamento das contribuições de negociações coletivas devidas pelos participantes das categorias econômicas e profissionais poderá ser diferido em até seis parcelas mensais, de acordo com a decisão da assembleia geral da categoria que fixar o seu valor.

§ 12. A quota-parte dos recursos arrecadados a título de Contribuição de Negociação Coletiva destinados à Conta Especial Emprego e Salário, e os rendimentos da sua aplicação, serão utilizados pelo Ministério do Trabalho na realização de despesas com o reaparelhamento das Superintendências Regionais do Trabalho, de despesas de custeio e de investimento na fiscalização do trabalho e, por recomendação do Conselho Nacional do Trabalho, para a realização de despesas com pesquisa e consultoria de interesses dos trabalhadores e empregadores.

§ 13. A Contribuição de Negociação Coletiva também é devida por todos os integrantes das categorias de profissionais liberais, trabalhadores autônomos, servidores públicos, trabalhadores rurais e trabalhadores avulsos, aos respectivos sindicatos que prestem a seus representados serviços específicos, deliberados pela categoria em assembleia geral.

§ 14. A entidade sindical poderá realizar mais de uma assembleia na sua base de representação, para fins de alcance dos percentuais mínimos estabelecidos no § 8º deste artigo.

Art. 612-B. O Sindicato que não manifestar iniciativa para realizar negociação coletiva a cada 2 (dois) anos terá o seu registro sindical suspenso.

§ 1º Na hipótese de negativa do sindicato em assumir a negociação coletiva, a respectiva categoria será representada na negociação coletiva pela federação ou pela confederação, caso a federação também não assuma as negociações.

§ 2º Em se tratando de entidade sindical laboral, caso o sindicato, a federação e a confederação não assumam a condução da negociação coletiva, ela poderá ser promovida diretamente pelos empregados da empresa.

§ 3º O disposto no caput deste artigo não se aplica aos sindicatos de profissionais liberais, rurais, trabalhadores autônomos, servidores públicos e trabalhadores avulsos.

Art. 612-C. O não recolhimento das contribuições de negociação coletiva devidas aos sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais, nos prazos previstos no art. 612-A, implicará em multa administrativa aplicada pela fiscalização do trabalho no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) por trabalhador registrado na empresa.

Parágrafo Único. O valor da multa administrativa prevista no caput será corrigido 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

Art. xxx Fica revogado o inciso XXVI, do art. 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e alterado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O pagamento Contribuição Negocial Coletiva é instrumento de fortalecimento da representatividade da categoria perante os empregadores e o Estado.

ASSINATURA

**Dep. BEBETO
PSB/BA**



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

"Art. 58.

.....
§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, será computado na jornada de trabalho quando a empresa estiver em local de difícil acesso e não servido por transporte regular ou da própria empresa.

....." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Quando da aprovação da Reforma Trabalhista, por intermédio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, foi alterado o conceito consagrado na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT das horas *in itinere*. Até então, não era computado na jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, “*salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução*”.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

2

Essa ressalva, contudo, foi suprimida da CLT. Assim, desde o início de vigência da nova lei, foi suprimida a hora *in itinere*, visto que não há mais qualquer incorporação à jornada do tempo despendido pelo empregado para se deslocar para o local de trabalho.

Essa alteração se mostrou extremamente prejudicial ao empregado, que passará mais tempo à disposição do empregador sem que esse período seja considerado tempo de serviço.

Nosso objetivo com a presente emenda é o de restabelecer o entendimento já pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST, nos termos da Súmula nº 90, segundo a qual *“o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho”*.

A aprovação da emenda, portanto, é uma questão da mais absoluta justiça, motivo pelo qual estamos certos do seu acatamento.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **HEITOR SCHUCH**

PSB-RS



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Dê-se ao art. 3º da Medida Provisória a seguinte redação:

“Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

I – os incisos I, II e III do caput do art. 394-A;

II – os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A; e

III – os incisos V e XIII do caput do art. 611-A.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo acrescer, na cláusula de revogação da medida provisória, o inciso V do art. 611-A da CLT, minimizando assim os riscos que a prevalência do negociado sobre o legislado acarreta para os trabalhadores.

O dispositivo mencionado, introduzido pela Reforma Trabalhista, permitiu que “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” pudessem ser alvo de disposição negocial em dissonância com o que estivesse estabelecido por legislação.



Entendemos que o alcance da inovação da reforma atingiu um ponto nevrálgico da relação trabalhista: como se remunera um trabalhador e que proteções gozam a justa retribuição dada pelo empregador àquele que empregou seus esforços em favor de um empreendimento. Defendemos que, por enquanto, a Lei continua sendo a melhor garantia para o trabalhador.

Lamentavelmente, o atual estágio da organização sindical brasileira ainda não suporta norma nesse sentido. Certamente, diante da recente extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, vamos passar, nos próximos anos, por transformações que darão uma nova formatação à nossa organização sindical.

Esperamos que dessas mudanças advenham entidades mais robustas, com maior capacidade de negociação, para então ser possível cogitar-se o abrir mão da proteção da Lei para questões como as relativas ao salário.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **HEITOR SCHUCH**

PSB-RS



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 911-A, acrescentado pela Medida Provisória à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a seguinte redação:

Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador, do imposto de renda retido na fonte deste e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Parágrafo único. A contribuição previdenciária do empregado inferior à relativa a um salário mínimo mensal será considerada para fins de aquisição e manutenção da qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social e para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

JUSTIFICAÇÃO

O § 1º do art. 911-A incluído pela MP à CLT estabelece que os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês,



independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.

Já o § 2º desse artigo determina que, na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

Esse artigo se destina aos trabalhadores que fazem trabalho intermitente, a tempo parcial e na condição de aprendiz a quem são assegurados apenas o salário hora cuja remuneração mensal, dependendo da jornada cumprida, pode não alcançar um salário mínimo.

Nesse caso, os empregadores apenas farão o recolhimento do valor efetivamente pago ao trabalhador o qual deverá efetuar a sua contribuição complementar sob pena de que o valor recolhido pelo empregador e descontado de sua remuneração não seja considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

Assim, se o empregado não fizer o recolhimento complementar, além de não ter esse período contado para o efeito da concessão dos benefícios previdenciários, ainda perderá o valor recolhido que foi deduzido de seu pagamento. Tem-se, dessa forma, uma dupla apenação para o trabalhador que não conseguir uma remuneração de um salário mínimo mensal.

Essa disposição apenas consideravelmente o empregado aprendiz a quem é assegurado o salário mínimo-hora. Como a duração do trabalho desses empregados varia de 4 a 6 horas, dificilmente haverá quem lhes pague um salário mínimo. Nesse caso, os dois anos de contrato de trabalho não



CÂMARA DOS DEPUTADOS

3

serão considerados para os efeitos previdenciários, embora o trabalhador tenha diuturnamente contribuído para a Previdência Social. Isso sem falar no aprendiz com deficiência cujo contrato de aprendizagem é indeterminado.

De toda a forma, trata-se de mais uma injustiça cometida contra os trabalhadores já contratados em condições menos benéficas e precárias, com a qual não temos como concordar.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **HEITOR SCHUCH**

PSB-RS



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 452-G da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação:

“Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2025, o número de empregados admitidos por contrato de trabalho intermitente não poderá exceder 10% (dez por cento) do total de empregados contratados por prazo indeterminado pelo mesmo empregador.”
(NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Exposição de Motivos da Medida Provisória nº 808, de 2017, justifica a introdução do art. 452-G como mecanismo de importância para o trabalhador, na medida em que introduz uma *“quarentena de 18 meses entre a demissão e a contratação do mesmo trabalhador em regime de contrato intermitente”*. A ideia, ainda segundo o Ministro do Trabalho, é *“impedir quaisquer riscos de oscilações bruscas nas formas de contratação”*.

Ora, esse dispositivo, tal como redigido, em nada protege o trabalhador. Sua redação, tal como está, impede que o empregador readmita o mesmo trabalhador por contrato de trabalho intermitente, mas é silente quanto à possibilidade de substituir um posto de trabalho por prazo indeterminado por



outro de trabalho intermitente, demitindo um empregado e contratando outra pessoa em seu lugar.

Nesse contexto, a única forma de impedir oscilações bruscas nas formas de contratação, como quer o Ministério do Trabalho, é estabelecer um teto, durante determinado período, para o número de contratos de trabalho intermitente. Por nossa proposta, um empregador só poderá contratar para trabalho intermitente, até 31 de dezembro de 2025, um número de trabalhadores não superior a 10% do total de empregados que tem sob contrato por prazo indeterminado.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado HEITOR SCHUCH

PSB-RS



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Dê-se ao art. 3º da Medida Provisória a seguinte redação:

“Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

I – o art. 223-G;

II – os incisos I, II e III do **caput** do art. 394-A;

III – os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A; e

IV – o inciso XIII do **caput** e o § 1º do art. 611-A.”

JUSTIFICAÇÃO

O juiz tem a ampla liberdade ao apreciar os fatos submetidos à Justiça, devendo julgá-los conformes à legislação, princípios, precedentes, jurisprudência, e, o mais importante em seu critério interpretativo, ter a consciência de que a Constituição é a fonte primordial condutora de toda o processo hermenêutico, sem esquecer a fonte integrativa e interpretativa advinda do direito internacional.

Com a Reforma Trabalhista aprovada com a publicação da Lei nº 13.467, de 2017, cuja vigência se deu no último dia 11/11/2017, restou evidente o desiderato do atual Governo: consagrar o fim da Justiça do Trabalho



no Brasil. Tal intento só não se ultimou porque ainda vige em solo pátrio a Constituição Federal.

O atual Art. 223-G da CLT impõe uma tarifação absurda na fixação de indenizações, ilegal e, sobretudo, inconstitucional, além de submeter a Justiça do Trabalho a uma espécie de *longa manus* do Poder Legislativo, além de representar um retrocesso de mais de dois séculos já que ousa intencionar transformar os juízes do trabalho brasileiros nos 'juízes bocas da lei'.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado HEITOR SCHUCH

PSB-RS



**MPV 808
00280**

CONGRESSO NACIONAL

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte redação a ser dada ao art. 8º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

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

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, **naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.” (NR)**

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da presente emenda é recuperar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho, que garantia a observância dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, e principalmente à proteção da parte hipossuficiente das relações de trabalho.



CONGRESSO NACIONAL

O Direito do Trabalho é definido como conjunto de normas e princípios que regula as relações de emprego com vistas à melhoria da condição social e econômica do empregado. Nesse sentido, o direito laboral possui uma característica diferenciada em relação ao Direito Civil, já que sua função é normatizar as relações jurídicas específicas entre empregador e empregado, ao passo que o Direito Civil, por sua vez, regulamenta relações jurídicas do cidadão em geral, independentemente da manutenção de um lastro obrigacional específico.

Assim, os operadores do direito trabalhista devem decidir, primeiramente, com base nas fontes do próprio direito trabalhista para depois, subsidiariamente, partir para o uso da legislação comum.. É indispensável que, na aplicação subsidiária do Direito Comum, exista compatibilidade de suas normas com as características do Direito do Trabalho. Tal subsidiariedade tem, como pressuposto necessário, a compatibilidade de suas normas com as características do direito do trabalho.

Nesse sentido, pedimos apoio dos nobres pares para aprovação da presente emenda.

Sala das comissões, 21 de novembro de 2017.

Deputado ORLANDO SILVA

(PCdoB/SP)



**MPV 808
00281**

CONGRESSO NACIONAL

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprimam-se os §§ 2º e 3º da redação dada ao art. 442-B do do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), constantes do art. 1º da Medida Provisória, renumerando-se os demais.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta emenda é evitar a flexibilização dos direitos trabalhistas de diversas categorias, a fim de não serem considerados simplesmente autônomos. Da forma como está, as categorias enumerados no § 5º (que ora solicito a exclusão), poderiam ter sua relação de emprego precarizada, assumindo os riscos do negócio jurídico, o que deveria caber à empresa apenas.

A exclusão do § 2º tem como propósito evitar a confusão jurídica com o art. 3º da CLT, visto que a exclusividade também é uma característica do vínculo empregatício, tanto é que a MP retira essa característica de outros dispositivos da CLT, como é o caso do trabalho intermitente.

Ressalte-se que o empregador é aquele que assume o risco da atividade econômica, cumprindo ao empregado apenas prestar os serviços, sem assumir qualquer risco decorrente do negócio, enquanto o trabalhador autônomo assume apenas o risco do serviço contratado, cumprindo-lhe entregá-lo feito ao tomador. Parte das categorias elencadas no § 5º não carregam esta característica.

Ainda em relação aos motoristas, convém destacar que um tribunal trabalhista na Inglaterra decidiu que os motoristas de um aplicativo de carona não são



CONGRESSO NACIONAL

autônomos, mas funcionários do aplicativo. Por isso, devem receber salário mínimo, aposentadoria e férias remuneradas.

Nesse sentido, solicitamos o apoio dos nobres pares para a aprovação da emenda.

Sala das comissões, 21 de novembro de 2017.

Deputado ORLANDO SILVA

(PCdoB/SP)



CONGRESSO NACIONAL

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a Consolidação das Leis
do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei
nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se o seguinte inciso IV à redação art. 3º da MP:

“Art. 3º.....

.....

IV- o art. 484-A;

JUSTIFICAÇÃO

A intenção da presente emenda é recuperar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho no sentido de preservar os direitos dos trabalhadores no caso de rescisão contratual.

O Congresso Nacional, ao aprovar a reforma trabalhista retirou diversos direitos dos trabalhadores. O art. 484-A é um desses dispositivos que retira tais direitos na hora da rescisão contratual.

O Art. 484-A prevê a demissão "de comum acordo" entre trabalhador e empresa. Pela proposta, havendo consenso, o contrato de trabalho poderá ser extinto, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS.



CONGRESSO NACIONAL

A medida prevê também que o trabalhador poderá ter acesso a 80% do valor depositado pela empresa em sua conta do FGTS. Por outro lado, o empregado não terá direito ao seguro-desemprego.

Por isso, não há que se falar em corrigir as distorções e os estragos da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) sem falar na supressão deste malfadado artigo.

Sala das comissões, 21 de novembro de 2017.

Deputado ORLANDO SILVA
(PCdoB/SP)



**MPV 808
00283**

CONGRESSO NACIONAL

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis
do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei
nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Art. 1º. Dê-se ao Art. 1º da Medida Provisória nº 808 a seguinte redação constante do art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

Art. 1º

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito, registrado na CTPS e, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, **observará o disposto no artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal** e conterà:

.....

II – **valor mensal não inferior ao valor do salário mínimo**, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12.”

.....

.(NR)

Art. 2º Suprima-se o art. 911-A na redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição dispõe, em seu art. 7º, inciso IV, que é direito do trabalhador, assegurado constitucionalmente (artigo 39, § 3º e artigo 7º, inciso IV, da CRFB), a percepção de **salário mínimo**, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.



CONGRESSO NACIONAL

O trabalho intermitente, também chamado de proposta McDonalds, foi inserido na reforma trabalhista sem a preocupação de observar os direitos sociais minimamente assegurados aos trabalhadores, como salário mínimo..

O salário é o meio de sobrevivência do trabalhador empregado e, por conseguinte, deve ele estar ao abrigo de todas as garantias aos direitos fundamentais da pessoa humana. Por isso, a Constituição Federal elevou o salário ao nível de direito fundamental e estabeleceu garantias para a sua proteção. Infelizmente a reforma trabalhista não reconheceu a importância dos direitos fundamentais ao permitir que o empregado submetido ao contrato intermitente não tenha acesso a essas garantias constitucionais, que implicam inclusive na sua contribuição previdenciária.

Portanto, recuperar o salário mínimo é defender é defender os direitos fundamentais, alicerçados na pedra de toque do novo ordenamento jurídico: a dignidade da pessoa humana.

Por essa razão, peço o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das comissões, 21 de novembro de 2017.

Deputado ORLANDO SILVA

(PCdoB/SP)



CONGRESSO NACIONAL

**MPV 808
00284**

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA Nº

Acrescente-se o inciso IV-se ao art. 3º da Medida Provisória nº 808/2017:

“Art. 3º

.....

IV- art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”(NR).

JUSTIFICAÇÃO

Nos últimos meses, um anúncio de vagas da empresa Sá Cavalcante, que opera franquias das redes Bob's, Spoletto e Choe's Oriental Gourmet, chamou a atenção nas redes sociais nos últimos dias. Isso porque a oferta de emprego destaca um salário de R\$ 4,45 por hora trabalhada, em uma jornada de cinco horas nos finais de semana.

Trata-se do chamado trabalho intermitente, possível no país com a aprovação da Reforma Trabalhista, que entrou em vigor no dia 11 de novembro. Essa modalidade de trabalho se tornou possível com a inclusão art. 452-A foi incluído na CLT para dispor sobre o trabalho intermitente, a chamada proposta “McDonalds”, que se caracteriza uma forma de precarização das relações de trabalho que foram criadas pela Reforma Trabalhista.



CONGRESSO NACIONAL

As alterações propostas pela MP 808/2017 infelizmente não são suficientes para retirar a lesividade que este dispositivo causa ao trabalhador, retirando-lhe diversos direitos e reduzindo-lhe o salário de forma explícita.

Nesse sentido, estamos revogando do texto da CLT o art. 452-A, que trata do trabalho intermitente.

Sala das comissões, 21 de novembro de 2017.

Deputado ORLANDO SILVA

(PCdoB/SP)



**MPV 808
00285**

CONGRESSO NACIONAL

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração no Art. 394-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre.

§ 1º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Em que pese o texto apresentado pela MP 808/2017 corrigir parte da injustiça contra a empregada gestante em relação ao ambiente insalubre, ainda traz a possibilidade de que essa empregada possa trabalhar neste tipo de ambiente, o que, de qualquer forma, é nocivo à gravidez.

Em relação à lactante, praticamente nada mudou, pois ela continua ainda obrigada a apresentar atestado médico para poder comprovar que não pode amamentar em local insalubre.

Ressalte-se que o movimento de mulheres há muito tempo insistem na ideia de que a maternidade deve ser reconhecida como função social e, portanto, assumida como responsabilidade a ser compartilhada.

Diante das precárias condições de vida e de trabalho de grande parte das mulheres brasileiras, não podemos esperar que essas continuem arcando sozinhas com a importante tarefa de gerar e cuidar das gerações futuras. Reconhecer a função social da maternidade implica em rever as obrigações no



CONGRESSO NACIONAL

âmbito da esfera reprodutiva da vida, a responsabilidade dos homens e do Estado.

Os desafios impostos pela sociedade moderna quanto ao cuidado e à educação das crianças e jovens exigem investimento em políticas, programas e serviços públicos de apoio e proteção à maternidade e à paternidade.

Por essa razão, pedimos apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das comissões, 21 de novembro de 2017.

Deputado ORLANDO SILVA
(PCdoB/SP)



**MPV 808
00286**

CONGRESSO NACIONAL

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração no Art. 59-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de 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 e **assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados** (NR).”

JUSTIFICAÇÃO

Recentemente, circulou nas redes sociais um cartaz afixado em um Hospital de São Paulo que estabelecia o novo regime de compensação de horas trabalhadas nas suas dependências a partir da entrada em vigor da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). O que espantou aos funcionários, foi a informação de que as horas extras nos feriados não seriam pagas em dobro como mandava a CLT anteriormente.

Apesar de os discursos dos parlamentares da base aliada que aprovaram a reforma trabalhista dizerem que não haveria supressão de direitos, o caso da inclusão das 12 hx 36h na reforma tinha como único objetivo excluir o pagamento das horas extras no feriado, até mesmo porque esse tipo de jornada de trabalho já tinha sido regulamentado pelo TST.

Assim, a chamada jornada 12x36 horas – em que o empregado trabalha 12 horas e descansa 36 horas, que é muito comum em empresas de vigilância e em hospitais, é um tema recorrente na Justiça do Trabalho. Com vistas a orientar o tema e uniformizar a jurisprudência, o TST editou a Súmula



CONGRESSO NACIONAL

444 em 2012, dizendo que é válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.

Com o propósito de recuperar o sentido dessa decisão é que propomos a alteração do dispositivo na MP 808.

Sala das comissões, 21 de novembro de 2017.

Deputado ORLANDO SILVA

(PCdoB/SP)



CONGRESSO NACIONAL

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração § 2º do Art. 4º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

Art. 1º

.....
“Art. 4º.....
.....

§ 2º Será considerado tempo a disposição do empregador a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (NR).”

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista, aprovada em julho de 2017 pelo Congresso Nacional, transformou-se na Lei n. 13.467/2017, a qual alterou profundamente o marco regulatório das relações de trabalho, CLT, tanto no aspecto do direito material quanto do direito processual.

Ao todo foram alterados 96 dispositivos da CLT e, o que restringiu garantias processuais e flexibilizou direito fundamental dos trabalhadores. Um desses dispositivos foi o § 2º do art. 4º da CLT, que trata do tempo a disposição do trabalhador e das horas in itinere. Esse termo jurídico em Latim literalmente pode ser traduzido como o tempo gasto no trajeto ao trabalho. A Súmula 366 do TST considera que o tempo que o empregado gasta para



CONGRESSO NACIONAL

realizar o percurso para ir e voltar do serviço, quando o local de trabalho for de difícil acesso e não servido por transporte e a condução for fornecida pelo empregador, deverá ser remunerado como horas de efetivo trabalho e somado à jornada de trabalho.

Além disso, o tempo que o empregado permanecer nas dependências da empresa além da jornada de trabalho pressupõe que está sob o comando do empregador, razão pela qual também deve ser considerado tempo a disposição deste e, por conseguinte, passível de remuneração extra. Esse entendimento se faz necessário para evitar as fraudes que são feitas por muitos empregadores para o não pagamento de horas-extras.

Por isso, a presente emenda objetiva não só recuperar o texto anterior da CLT antes da reforma trabalhista, mas também evitar que os direitos dos trabalhadores fiquem à disposição do empregador por mais tempo sem que recebam a remuneração necessária para tanto.

Sala das comissões, 21 de novembro de 2017.

Deputado ORLANDO SILVA
(PCdoB/SP)



CONGRESSO NACIONAL

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Acrescentem-se ao art. 3º da MP os seguintes inciso IV e V: .

Art. 3º.....

.....

IV- **O art. 611-A** do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

V- **O art. 611-B** do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A MP em tela visa, objetiva regulamentar e alterar artigos da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) inseridos na CLT. Um desses artigos a ser alterado é o art. 611-A, que trata da prevalência do negociado sobre o legislado.

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:



CONGRESSO NACIONAL

“XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”

Com isso, a Carta Política já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei. Todavia, a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que, em sistemas jurídicos fundados em valores morais ou éticos, a autonomia privada não é absoluta. Logo, é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho prever condições mais benéficas aos empregados do que o disposto na legislação, conforme ser verifica na jurisprudência abaixo:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 11.496/2007. HORAS IN ITINERE. ACORDO COLETIVO. EXCLUSÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. O debate se trava acerca da validade de cláusula de norma coletiva que atribuiu à remuneração do tempo in itinere a característica de ser parcela indenizatória, devida sem o adicional de horas extras e sem reflexo no cálculo de outras verbas. Em rigor, discute-se sobre tal cláusula revestir-se de eficácia que derivaria da autonomia privada coletiva ou, por outra, se teria tal preceito excedido o limite de disponibilidade reservado à autodeterminação dos atores sociais. Ao considerar, tendo em perspectiva o caso dos autos, que a remuneração do tempo de trabalho ou do tempo à disposição do empregador, nos limites da lei, não poderia ter sofrido redução ou desvirtuamento, o Tribunal Superior do Trabalho remete às seguintes razões de decidir: 1. Em sistemas jurídicos fundados em valores morais ou éticos, a autonomia privada não é absoluta; 2. Os precedentes do STF, como os precedentes em geral, não comportam leitura e classificação puramente esquemáticas, como se em seus escaninhos se acomodassem, vistos ou não, todos os fragmentos da realidade factual ou jurídica. Para além das razões de decidir, acima enumeradas, cabe registrar que os precedentes do STF (RE 590.415/SC e RE 895759/PE) que enlevam a



CONGRESSO NACIONAL

autodeterminação coletiva cuidam de situações concretas nas quais a Excelsa Corte enfatizou a paridade de forças que resultaria da participação de sindicato da categoria profissional, não se correlacionando com caso, como o dos autos, em que o Tribunal Regional do Trabalho constata não ter havido qualquer contrapartida, sob as vestes da negociação coletiva, para compensar a renúncia de direito pelos trabalhadores. Embargos conhecidos e não providos. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Embargos de Declaração em Recurso de Revista.(E-RR-205900-57.2007.5.09.0325) EM 27 DE JUNHO DE 2017.

Logo, vê-se que a autonomia negocial coletiva não é absoluta. Tal decisão fora proferida em 2016 para afastar um acordo coletivo que, conforme o tribunal, reduzia os direitos dos trabalhadores de uma usina de açúcar. O recurso analisado discutia uma proposta de acordo que dava às horas de deslocamento (*in itinere*) natureza indenizatória, e não remuneratória. Com isso, a empresa deixa de recolher contribuição previdenciária sobre a verba e o trabalhador deixa de recolher Imposto de Renda. Ao final, prevaleceu a jurisprudência do TST no sentido de que a natureza salarial das chamadas horas *in itinere*, ou de deslocamento, não pode ser afastada por meio de acordo coletivo.

Todavia, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, incluiu na CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) o art. 611-A com um sentido que relativiza os princípios da igualdade e da proteção ao empregado. Ao viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação às situações presentes nos incisos do artigo 611-A da CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) sem qualquer contrapartida que beneficie mais o empregado que a legislação, a Lei vai de encontro ao princípio da norma mais favorável e, por conseguinte, mitiga o princípio da proteção ao empregado.



CONGRESSO NACIONAL

Assim, quaisquer outras cláusulas que eventualmente tragam condições mais prejudiciais aos trabalhadores estão eivadas de patente inconstitucionalidade, razão pela qual o caput do art. 611-A deste projeto de lei deve ser adequado aos ditames constitucionais, garantindo, assim, o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho.

Por essa razão, pedimos apoio dos nobres pares para a aprovação da emenda.

Sala das Comissões, 17 de novembro de 2017.

Deputado ORLANDO SILVA

(PCdoB/SP)



CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00289

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado Paulo Pereira da Silva	Partido Solidariedade/SP
---	------------------------------------

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Emenda Aditiva Nº

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, os seguintes artigos:

Art. xxx Inclua-se o seguinte § 1º-A no art. 477 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:

“Art. 477.

.....
§ 1º-A O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.
.....

JUSTIFICAÇÃO

A homologação sindical na demissão do funcionário sempre foi vista com bons olhos por parte dos trabalhadores. É uma forma de conferir se tudo está sendo corretamente pago. Grande parte das reclamações **trabalhistas** decorrem de verbas rescisórias pagas de forma errada.

ASSINATURA

Dep. Paulo Pereira da Silva
Solidariedade/SP



EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado Paulo Pereira da Silva	Partido Solidariedade/SP
---	------------------------------------

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Emenda Aditiva Nº

Inclua-se, onde couber, na Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, os seguintes artigos:

Art. xxx Inclua-se o seguinte inciso XVI ao art. 611-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:

“Art. 611-A.

XVI - contribuição de negociação coletiva, quando fixado:

I – pela assembleia geral da categoria profissional que autorizar a entidade sindical a celebrar Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, observados o princípio da razoabilidade e as normas estatutárias da entidade sindical;

II – pela assembleia geral da categoria econômica da entidade sindical que promover a Celebração da Convenção ou do Acordo Coletivo de Trabalho, observados o princípio da razoabilidade e as normas estatutárias da entidade sindical;

JUSTIFICAÇÃO

Permitir que o acordo coletivo trate da contribuição negocial fortalecerá os

sindicatos no desenvolvimento de seus trabalhos em prol dos trabalhadores. É preciso frisar que com a reforma trabalhista entrando em vigor, o imposto sindical obrigatório foi retirado. Dessa forma, a contribuição negocial vem em boa hora para repor essas perdas e fortalecer a representação sindical tanto dos trabalhadores quanto das empresas.

ASSINATURA

**Deputado Paulo Pereira da Silva
Solidariedade/SP**



EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado Paulo Pereira da Silva	Partido Solidariedade/SP
---	------------------------------------

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Emenda Aditiva Nº

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, os seguintes artigos:

Art. xxx Inclua-se o seguinte art. 514-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:

“Art. 514-A. Nos casos em que houver contrato de prestação de serviços especializados a terceiros e este se der entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica, os empregados da contratada envolvidos no contrato serão representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da contratante, na forma do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”

JUSTIFICAÇÃO

Esta emenda, articulada com a outra emenda que apresentamos com o objetivo de acrescentar parágrafo ao art. 2º do substitutivo, visa fortalecer a atuação do sindicato representativo da categoria profissional na empresa que firma contrato de terceirização.

Essa vinculação é justa e lógica, uma vez que esses trabalhadores exercem a mesma atividade profissional e, nos termos do substitutivo,

a contratante tem uma série de compromissos para com eles. Dessa forma, nada mais justo que a negociação coletiva se dê com o mesmo sindicato que representa os seus empregados.

ASSINATURA

**Dep. Paulo Pereira da Silva
Solidariedade/SP**

EMENDA Nº

- CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se aos artigos 75-A e 75-E da lei 13.467 de 2017, a seguinte redação:

Art. 75-A. A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho é do empregador.

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

Art. 75-E. O empregador deverá instruir e treinar adequadamente os empregados quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho e fiscalizar o cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 75-A permite a transferência dos ônus ao empregado que labora em regime de teletrabalho, pois possibilita que seja previsto em contrato escrito que o empregado tenha a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

Na relação empregatícia, o ônus do empreendimento deve ser do empregador, cabendo ao empregado a disponibilização da sua força de trabalho, não se devendo repassar a responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos para o trabalhador. Caso seja mantido esse dispositivo, será comum a determinação em contrato para que o empregado compre todo o material e equipamentos necessários para o desenvolvimento de seu trabalho, a exemplo de computadores, impressoras, programas de computador, etc., o que não pode ser permitido, sob pena de se inverter toda a lógica do direito do trabalho.

De outro lado, no que diz respeito ao art. 75-E, ao empregador não deve ser atribuída tão somente a obrigação de instruir formalmente seus empregados, ainda que de forma expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo, sim, ser responsável pelo efetivo treinamento e capacitação do trabalhador quanto ao uso correto dos equipamentos, especialmente com relação a normas de ergonomia, e pela fiscalização do cumprimento dessas normas de saúde e segurança no trabalho.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Modifica-se o artigo 394-A da Medida Provisória 808, de 2017, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 394-A – É vedado qualquer trabalho insalubre à gestante e à lactante.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa vedar qualquer tipo de trabalho considerado insalubre para a mulher gestante e lactante, tendo em vista que o trabalho em questão pode gerar sérios riscos para a saúde da mulher bem como do nascituro.

Nesse sentido, a mulher já é penalizada em condições de gênero no mercado de trabalho, ao receber salários menores, com jornadas prolongadas. Ainda assim, vários empregadores deixam de contratar trabalhadoras por questões de gravidez.

Por tal motivo, solicitamos o acolhimento da emenda pelos ilustres pares.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Inclua-se, onde couber, no artigo 2ª da lei 13.467, de 2017, a seguinte redação:

Art. 19.

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

JUSTIFICAÇÃO

A Lei 6.019/1974, modificada pelo artigo 2º da lei 13.467/2017, de caráter nitidamente terceirizante, não deveria ser alterada, salvo na condição de melhorar as relações de trabalho entre os trabalhadores temporários e as empresas contratante e tomadora. Assim, a modificação que se propõe é que em caso de descumprimento das obrigações contratuais pela empresa temporária, a empresa tomadora deverá responder de forma solidária, eis que, embora não tenha contratado diretamente o trabalhador, aproveitou-se da sua força de trabalho, e como tal, sua responsabilidade deve ser integral, respondendo de forma solidária, a que qualquer descumprimento da legislação, reconhecido pela Justiça do Trabalho.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Altera-se o art. 58, da lei 13.467, de 2017, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 58. A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade privada não excederá de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais.

JUSTIFICAÇÃO

Há diversas propostas tramitando no parlamento, visando a redução da jornada para 40 horas semanais, justificando-se assim, o oferecimento de uma emenda à Medida Provisória 808 de 2017. Justifica-se apreciar a questão nesta MP, quando uma das suas justificativas é exatamente a alegação do desemprego elevado, situação que poderia ser melhorada com a MP em análise. Com a redução da jornada para 40 horas semanais, surgirão novos postos de trabalho.

Ademais, as condições de trabalho no Brasil vêm-se deteriorando e a legislação específica não está acompanhando essa realidade no ritmo necessário para garantir a proteção do trabalhador, frente à exploração de mão de obra cada vez mais voraz, agressiva e predatória do sistema capitalista. O número de acidentes de trabalho e doenças do trabalho que chegam às estatísticas oficiais aumenta ano a ano. Continua sendo expressivo o número de óbitos e incapacidades permanentes. Sabe-se que as causas dos acidentes típicos, de trajeto e das doenças ocupacionais que vitimam nossos trabalhadores estão ligadas às péssimas condições de trabalho, em jornadas extenuantes, com desgaste muito maior ao organismo humano.

Diga-se que não há inconstitucionalidade nesta emenda porque a duração de 44 horas prevista no inciso XIII da Constituição da República Federativa do Brasil é a jornada máxima admitida, nada impedindo que legislação infraconstitucional estabeleça jornada mais reduzida. Estar-se-ia, simplesmente, observando o disposto no caput do art. 7º da Constituição da República que admite sejam criados outros direitos, além dos ali elencados, desde que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

O que não pode a legislação infraconstitucional fazer é aumentar a jornada máxima prevista na Constituição. Mas pode reduzi-la. Aliás, a redução, e não o aumento, é prevista no próprio inciso XIII para as negociações coletivas de trabalho, o mesmo valendo, por evidente, para a lei em sentido estrito.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

EMENDA Nº

- CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Modifique-se a caput do art. 611-A, da Medida Provisória 808, de 2017, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força normativa quando suas cláusulas garantirem a melhoria da condição social dos trabalhadores ali representados e trazem disposições que preservem os direitos previstos na legislação trabalhista.

JUSTIFICAÇÃO

A medida provisória em seu artigo 611-A, dentre outras questões, institui a prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que para permitir a inobservância do piso mínimo de direitos trabalhistas constantes do ordenamento jurídico brasileiro, o que é claramente inconstitucional, em afronta ao caput do artigo 7º da Constituição Federal e seus incisos VI, XIII e XIV, que traçam as únicas hipóteses em que as normas coletivas de trabalho (convenções e acordos coletivos de trabalho) podem trazer condições mais desfavoráveis ao trabalhador representado.

Quaisquer outras cláusulas que eventualmente tragam condições mais prejudiciais aos trabalhadores estão eivadas de patente inconstitucionalidade, razão pela qual o caput do art. 611-A desta medida provisória deve ser adequado aos ditames constitucionais, garantindo, assim, o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Dê-se ao art. 59, §6º da lei 13.467 de 2017 a seguinte redação:

Art. 59, §6º - Podem ser ajustadas, por 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.

JUSTIFICAÇÃO

A instituição de possibilidade de definição de qualquer forma de compensação mediante acordo individual é medida que pode retirar direitos dos empregados e colocar em risco a saúde e segurança do trabalho, pois sabemos que a criatividade empresarial de criar jornadas totalmente diversas das previstas em lei pode submeter trabalhadores a riscos indevidos, e isso fica mais possível ainda mediante acordo individual, sendo imprescindível manter os sindicatos representativos com a prerrogativa de negociar essas novas formas de compensação, pois conhecedores das realidades vivenciadas por seus representados.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

EMENDA Nº

- CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se aos artigos 75-A e 75-E da lei 13.467 de 2017, a seguinte redação:

Art. 75-A. A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho é do empregador.

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

Art. 75-E. O empregador deverá instruir e treinar adequadamente os empregados quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho e fiscalizar o cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 75-A permite a transferência dos ônus ao empregado que labora em regime de teletrabalho, pois possibilita que seja previsto em contrato escrito que o empregado tenha a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

Na relação empregatícia, o ônus do empreendimento deve ser do empregador, cabendo ao empregado a disponibilização da sua força de trabalho, não se devendo repassar a responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos para o trabalhador. Caso seja mantido esse dispositivo, será comum a determinação em contrato para que o empregado compre todo o material e equipamentos necessários para o desenvolvimento de seu trabalho, a exemplo de computadores, impressoras, programas de computador, etc., o que não pode ser permitido, sob pena de se inverter toda a lógica do direito do trabalho.

De outro lado, no que diz respeito ao art. 75-E, ao empregador não deve ser atribuída tão somente a obrigação de instruir formalmente seus empregados, ainda que de forma expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo, sim, ser responsável pelo efetivo treinamento e capacitação do trabalhador quanto ao uso correto dos equipamentos, especialmente com relação a normas de ergonomia, e pela fiscalização do cumprimento dessas normas de saúde e segurança no trabalho.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Dê-se ao artigo 611-B da lei 13.467 de 2017, a seguinte redação:

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

JUSTIFICAÇÃO

A emenda propõe a retirada do termo “exclusivamente” do caput do artigo 611-B, a fim de evitar a indevida ampliação da possibilidade de instituição de normas coletivas pelos sindicatos visando à redução de direitos do trabalho. Assim, mantém-se a essência do artigo em comento para instituir um núcleo inatingível de direitos passíveis de negociação em convenções e acordos coletivos de trabalho.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

EMENDA Nº

- CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao art. 59, §6º da lei 13.467 de 2017 a seguinte redação:

Art. 59, §6º - Podem ser ajustadas, por 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.

JUSTIFICAÇÃO

A instituição de possibilidade de definição de qualquer forma de compensação mediante acordo individual é medida que pode retirar direitos dos empregados e colocar em risco a saúde e segurança do trabalho, pois sabemos que a criatividade empresarial de criar jornadas totalmente diversas das previstas em lei pode submeter trabalhadores a riscos indevidos, e isso fica mais possível ainda mediante acordo individual, sendo imprescindível manter os sindicatos representativos com a prerrogativa de negociar essas novas formas de compensação, pois conhecedores das realidades vivenciadas por seus representados.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Dê-se ao artigo 457 da lei 13.467 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 457.....

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as comissões, as percentagens, as gratificações e os abonos pagos pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, vale refeição, diárias para viagem e prêmios 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.”

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 457 da lei 13.467 de 2017 retira a natureza salarial de parcelas de nítido caráter remuneratório, a exemplo das gratificações, percentagens e abonos.

Assim, é imprescindível a aprovação desta emenda para que se reincluam essas parcelas no § 1º do artigo 457, mantendo sua natureza salarial, sob pena de os empregados terem direitos suprimidos, com a redução de suas remunerações, tendo em vista que, sendo assim mantidas, essas verbas não passarão mais a repercutir em outros direitos, como férias e 13º salário.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)

Altera-se o art. 611-A, da Medida Provisória 808, de 2017, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força normativa quando suas cláusulas garantirem a melhoria da condição social dos trabalhadores ali representados e tragam disposições que preservem os direitos previstos na legislação trabalhista, podendo dispor sobre:

I - parcelamento de período de férias anuais em até dois períodos, com pagamento proporcional às parcelas, um dos quais corresponda a, no mínimo, quinze dias ininterruptos de descanso;

II - pacto quanto ao cumprimento da jornada normal de trabalho, respeitado o limite diário de oito horas e o máximo de duas horas suplementares, garantido o descanso semanal remunerado;

III ...

IV - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de uma hora;

VI - plano de cargos e salários;

VII - banco de horas semanal, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento.

Parágrafo único. É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.

JUSTIFICAÇÃO

A medida provisória em seu artigo 611-A, dentre outras questões, institui a prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que para permitir a inobservância do piso mínimo de direitos trabalhistas constantes do ordenamento jurídico brasileiro, o que é claramente inconstitucional, em afronta ao caput do artigo 7º da Constituição Federal e seus incisos VI, XIII e XIV, que traçam as únicas hipóteses em que as normas coletivas de trabalho (convenções e acordos coletivos de trabalho) podem trazer condições mais desfavoráveis ao trabalhador representado.

Quaisquer outras cláusulas que eventualmente tragam condições mais prejudiciais aos trabalhadores estão eivadas de patente inconstitucionalidade, razão pela qual o caput do art. 611-A desta medida provisória deve ser adequado aos ditames constitucionais, garantindo, assim, o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho.

Assim, a presente emenda tem o objetivo de adequar a redação do artigo 611-A, dos seus incisos e dos seus parágrafos à Constituição Federal e aos tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário, retirando, desse modo, dispositivos claramente inconstitucionais e que certamente seriam contestados e impugnados por órgãos e instituições atuantes no mundo do trabalho, o que geraria imensa insegurança jurídica.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES



**MPV 808
00303**

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CMMPV 808/2017
Modificativa

Altera-se o art. 611-A, da Medida Provisória 808, de 2017, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força normativa quando suas cláusulas garantirem a melhoria da condição social dos trabalhadores ali representados e trazem disposições que preservem os direitos previstos na legislação trabalhista, podendo dispor sobre:

I - parcelamento de período de férias anuais em até dois períodos, com pagamento proporcional às parcelas, um dos quais corresponda a, no mínimo, quinze dias ininterruptos de descanso;

II - pacto quanto ao cumprimento da jornada normal de trabalho, respeitado o limite diário de oito horas e o máximo de duas horas suplementares, garantido o descanso semanal remunerado;

(...)

IV - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de uma hora;

VI - plano de cargos e salários;

VII - banco de horas semanal, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento.

Parágrafo único. É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.

JUSTIFICAÇÃO



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

A medida provisória em seu artigo 611-A, dentre outras questões, institui a prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que para permitir a inobservância do piso mínimo de direitos trabalhistas constantes do ordenamento jurídico brasileiro, o que é claramente inconstitucional, em afronta ao caput do artigo 7º da Constituição Federal e seus incisos VI, XIII e XIV, que traçam as únicas hipóteses em que as normas coletivas de trabalho (convenções e acordos coletivos de trabalho) podem trazer condições mais desfavoráveis ao trabalhador representado.

Quaisquer outras cláusulas que eventualmente tragam condições mais prejudiciais aos trabalhadores estão eivadas de patente inconstitucionalidade, razão pela qual o caput do art. 611-A desta medida provisória deve ser adequado aos ditames constitucionais, garantindo, assim, o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho.

Assim, a presente emenda tem o objetivo de adequar a redação do artigo 611-A, dos seus incisos e dos seus parágrafos à Constituição Federal e aos tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário, retirando, desse modo, dispositivos claramente inconstitucionais e que certamente seriam contestados e impugnados por órgãos e instituições atuantes no mundo do trabalho, o que geraria imensa insegurança jurídica.

Sala da Comissão, em de novembro de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



**MPV 808
00304**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CMMPV 808/2017
Aditiva

redação: Dê-se aos artigos 75-A e 75-E da lei 13.467 de 2017, a seguinte

Art. 75-A. A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho é do empregador. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir e treinar adequadamente os empregados quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho e fiscalizar o cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 75-A permite a transferência dos ônus ao empregado que labora em regime de teletrabalho, pois possibilita que seja previsto em contrato escrito que o empregado tenha a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

Na relação empregatícia, o ônus do empreendimento deve ser do empregador, cabendo ao empregado a disponibilização da sua força de trabalho, não se devendo repassar a responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos para o trabalhador. Caso seja mantido esse dispositivo, será comum a determinação em contrato para que o empregado compre todo o material e equipamentos necessários para o desenvolvimento de seu trabalho, a exemplo de computadores, impressoras, programas de computador, etc., o que não pode ser permitido, sob pena de se inverter toda a lógica do direito do trabalho.

De outro lado, no que diz respeito ao art. 75-E, ao empregador não deve ser atribuída tão somente a obrigação de instruir formalmente seus empregados, ainda que de forma expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo, sim, ser responsável pelo efetivo treinamento e capacitação do trabalhador quanto ao uso correto dos equipamentos, especialmente com relação a normas de



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

ergonomia, e pela fiscalização do cumprimento dessas normas de saúde e segurança no trabalho.

Sala da Comissão, em de novembro de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



**MPV 808
00305**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CMMPV 808/2017
Modificativa

redação: Dê-se ao art. 59, §6º da Lei n.º 13.467, de 2017, a seguinte

Art. 59, §6º - Podem ser ajustadas, por 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.

JUSTIFICAÇÃO

A instituição de possibilidade de definição de qualquer forma de compensação mediante acordo individual é medida que pode retirar direitos dos empregados e colocar em risco a saúde e segurança do trabalho, pois sabemos que a criatividade empresarial de criar jornadas totalmente diversas das previstas em lei pode submeter trabalhadores a riscos indevidos, e isso fica mais possível ainda mediante acordo individual, sendo imprescindível manter os sindicatos representativos com a prerrogativa de negociar essas novas formas de compensação, pois conhecedores das realidades vivenciadas por seus representados.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de novembro de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CMMPV 808/2017
(Aditiva)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º
.....
IV - o § 2º do art. 468.

JUSTIFICATIVA

A Lei nº 13. 467/2017 introduziu o seguinte parágrafo no artigo 468 da CLT:

“Art. 468.

§ 1º

§ 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)

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho construiu a Súmula nº 372 após anos de reflexão acerca das consequências prejudiciais da retirada de parcela salarial significativa para trabalhadores que exerceram, por longo tempo, cargos de confiança.

Eis a dicção da Súmula nº 372 do TST:



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

"GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)"

A tradição deste entendimento guarda sintonia com a Constituição da República, em especial com o *caput* do art. 7º e inciso VI, bem como com os princípios integrativos do Direito do Trabalho.

Nas palavras do Ministro Mauricio Godinho Delgado,

“Por se tratar de hipótese explícita de alteração contratual lesiva autorizada pela legislação trabalhista (*jus variandi* extraordinário - art. 468, parágrafo único, CLT), a jurisprudência buscou medida de equilíbrio entre a regra permissiva do dispositivo legal mencionado e a necessidade de um mínimo de segurança contratual em favor do empregado alçado a cargos ou funções de confiança. Nesse contexto, apreendeu na ordem jurídica uma fórmula que, embora preservando a direção empresarial sobre a condução das atividades laborativas (mantendo a prerrogativa da reversão independentemente dos anos de ocupação do cargo), minorasse as perdas materiais advindas da decisão reversiva.

Inicialmente, essa fórmula foi materializada no antigo Enunciado 209/TST, segundo o qual "A reversão do empregado ao cargo efetivo implica a perda das vantagens salariais inerentes ao cargo em comissão, *salvo se nele houver permanecido dez ou mais anos ininterruptos*" (grifos acrescidos). O referido enunciado foi cancelado em novembro de



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

1985, mas o critério decenal para a estabilização financeira em situações de reversão foi confirmado pela OJ 45 da SBDI-1/TST, de 1996, que determinava a manutenção do pagamento se a gratificação fosse percebida por 10 ou mais anos. Tal critério, atualmente, está expresso no item I da Súmula 372 do TST, *verbis*:

"GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES. I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996) (...)". (TST-AIRR - 22040-65.2006.5.03.0063 **Data de Julgamento:** 11/06/2008, **Relator Ministro:** Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, **Data de Publicação:** DJ 13/06/2008.)

Em torno do tema da “irredutibilidade salarial” e do princípio da “estabilidade econômica”, o Supremo Tribunal Federal assentou jurisprudência acerca da impossibilidade de redução salarial, ainda quando modificado o regime jurídico. Embora dirigida aos casos de servidores públicos, a tese serve igualmente, e ainda com mais força, para os casos das relações privadas uma vez que o inciso VI do artigo 7º da Constituição federal assenta regra de irredutibilidade vinculada ao sentido de progressividade de direitos de que trata o caput do mesmo artigo. Vejamos o que assentado pelo STF:

“[...] 3. É pacífica a jurisprudência desta Corte no sentido de que, embora constitucional o instituto da estabilidade financeira, não há direito adquirido a regime jurídico, ficando assegurada, entretanto, a irredutibilidade de vencimentos. 4. Rever o entendimento assentado no Tribunal de origem quanto à ocorrência de redução nos proventos do servidor demandaria a análise das Leis estaduais nºs 11.17186 e 12.386/94, e dos fatos e das provas dos autos. Incidência das Súmulas nºs 280 e 279/STF.” **RE 227755 AgR / CE - CEARÁ AG.REG. NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI Julgamento: 02/10/2012 Órgão Julgador: Primeira Turma Publicação ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-208 DIVULG 22-10-2012 PUBLIC 23-10-2012**



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

Como se vê, o dispositivo eivado de patente inconstitucionalidade formal e material.

Formal porque a incorporação dos adicionais da função de confiança ao salário decorre diretamente do princípio da proteção do trabalhador, do qual o princípio da manutenção da estabilidade financeira se origina. Logo, ainda que se imagine possível, a proposta é de alteração direta do art. 7º da Constituição Federal, notadamente dos incisos I, V, VI e X do artigo, a exigir a forma de Emenda Constitucional, e não somente a de um projeto de alteração legislativa.

Material porque o princípio da estabilidade financeira, como subprincípio da proteção, tem matiz constitucional, decorre de cláusula constitucional pétrea contida no art. 7º da Constituição Federal e, nessa toada, não pode ser maculado sequer por meio de Emenda Constitucional enquanto vigorar a Carta de Princípios de 1988.

Para sanar essas inconstitucionalidades, é fundamental a supressão do citado dispositivo.

Sala das Comissões, em de novembro de 2017

Senador **HUMBERTO COSTA**



**MPV 808
00307**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CMMPV 808/2017
Aditiva

Dê-se ao artigo 611-B da lei 13.467 de 2017, a seguinte redação:

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

JUSTIFICAÇÃO

A emenda propõe a retirada do termo “exclusivamente” do caput do artigo 611-B, a fim de evitar a indevida ampliação da possibilidade de instituição de normas coletivas pelos sindicatos visando à redução de direitos do trabalho. Assim, mantém-se a essência do artigo em comento para instituir um núcleo inatingível de direitos passíveis de negociação em convenções e acordos coletivos de trabalho.

Sala da Comissão, em de novembro de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



**MPV 808
00308**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CMMPV 808/2017
Modificativa

Modifique-se a caput do art. 611-A, da Medida Provisória 808, de 2017, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força normativa quando suas cláusulas garantirem a melhoria da condição social dos trabalhadores ali representados e trazam disposições que preservem os direitos previstos na legislação trabalhista.

JUSTIFICAÇÃO

A medida provisória em seu artigo 611-A, dentre outras questões, institui a prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que para permitir a inobservância do piso mínimo de direitos trabalhistas constantes do ordenamento jurídico brasileiro, o que é claramente inconstitucional, em afronta ao caput do artigo 7º da Constituição Federal e seus incisos VI, XIII e XIV, que traçam as únicas hipóteses em que as normas coletivas de trabalho (convenções e acordos coletivos de trabalho) podem trazer condições mais desfavoráveis ao trabalhador representado.

Quaisquer outras cláusulas que eventualmente trazam condições mais prejudiciais aos trabalhadores estão eivadas de patente inconstitucionalidade, razão pela qual o caput do art. 611-A desta medida provisória deve ser adequado aos ditames constitucionais, garantindo, assim, o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho.

Sala da Comissão, em de novembro de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



**MPV 808
00309**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CMMPV 808/2017
Modificativa

Modifica-se o artigo 394-A da Medida Provisória 808, de 2017, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 394-A – É vedado qualquer trabalho insalubre à gestante e à lactante.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa vedar qualquer tipo de trabalho considerado insalubre para a mulher gestante e lactante, tendo em vista que o trabalho em questão pode gerar sérios riscos para a saúde da mulher bem como do nascituro.

Nesse sentido, a mulher já é penalizada em condições de gênero no mercado de trabalho, ao receber salários menores, com jornadas prolongadas. Ainda assim, vários empregadores deixam de contratar trabalhadoras por questões de gravidez.

Por tal motivo, solicitamos o acolhimento da emenda pelos ilustres pares.

Sala da Comissão, em de novembro de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



**MPV 808
00310**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CMMPV 808/2017
Modificativa

Modifica-se o §2º do artigo 59-A da Medida Provisória nº 808, de 2017, que passa a vigorar com a seguinte redação:

*Art. 59-A
§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados os intervalos para repouso e alimentação, de no mínimo uma hora.*

JUSTIFICAÇÃO

A jornada de 12x36 é uma excepcionalidade à previsão constitucional de 8 horas de jornada como limite. No entanto, por força da necessidade de trabalho de alguns setores produtivos, como o da saúde, a lei permitirá este tipo de jornada aumentada, mas não poderá ser permissiva quanto às normas de saúde e segurança do trabalho, sob pena de se potencializar o risco de acidentes de trabalho. Além disso, em se tratando de trabalhadores do setor da saúde, resguardar a sua saúde e segurança no trabalho implica também a proteção dos destinatários dos seus serviços, medida de ordem pública. Por isso, é essencial que essa jornada seja estabelecida somente mediante acordo coletivo e convenção coletiva e que seja sempre garantido o intervalo para repouso e alimentação.

Por tal motivo, solicitamos o acolhimento da emenda pelos ilustres pares.

Sala da Comissão, em de novembro de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



**MPV 808
00311**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CMMPV 808/2017
Aditiva

Inclua-se, onde couber, no artigo 2ª da lei 13.467, de 2017, a seguinte redação:

*Art. 19.
Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.*

JUSTIFICAÇÃO

A Lei 6.019/1974, modificada pelo artigo 2º da lei 13.467/2017, de caráter nitidamente terceirizante, não deveria ser alterada, salvo na condição de melhorar as relações de trabalho entre os trabalhadores temporários e as empresas contratante e tomadora. Assim, a modificação que se propõe é que em caso de descumprimento das obrigações contratuais pela empresa temporária, a empresa tomadora deverá responder de forma solidária, eis que, embora não tenha contratado diretamente o trabalhador, aproveitou-se da sua força de trabalho, e como tal, sua responsabilidade deve ser integral, respondendo de forma solidária, a que qualquer descumprimento da legislação, reconhecido pela Justiça do Trabalho.

Sala da Comissão, em de novembro de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



**MPV 808
00312**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CMMPV 808/2017
Aditiva

Dê-se ao artigo 457 da lei 13.467 de 2017, a seguinte redação:

*Art. 457
§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as comissões, as percentagens, as gratificações e os abonos pagos pelo empregador.*

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, vale refeição, diárias para viagem e prêmios 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.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 457 da lei 13.467 de 2017 retira a natureza salarial de parcelas de nítido caráter remuneratório, a exemplo das gratificações, percentagens e abonos.

Assim, é imprescindível a aprovação desta emenda para que se reincluam essas parcelas no § 1º do artigo 457, mantendo sua natureza salarial, sob pena de os empregados terem direitos suprimidos, com a redução de suas remunerações, tendo em vista que, sendo assim mantidas, essas verbas não passarão mais a repercutir em outros direitos, como férias e 13º salário.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de novembro de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



**MPV 808
00313**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CMMPV 808/2017
Modificativa

Altera-se o art. 58, da lei 13.467, de 2017, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 58. A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade privada não excederá de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais.

JUSTIFICAÇÃO

Há diversas propostas tramitando no parlamento, visando a redução da jornada para 40 horas semanais, justificando-se assim, o oferecimento de uma emenda à Medida Provisória 808 de 2017. Justifica-se apreciar a questão nesta MP, quando uma das suas justificativas é exatamente a alegação do desemprego elevado, situação que poderia ser melhorada com a MP em análise. Com a redução da jornada para 40 horas semanais, surgirão novos postos de trabalho.

Ademais, as condições de trabalho no Brasil vêm-se deteriorando e a legislação específica não está acompanhando essa realidade no ritmo necessário para garantir a proteção do trabalhador, frente à exploração de mão de obra cada vez mais voraz, agressiva e predatória do sistema capitalista. O número de acidentes de trabalho e doenças do trabalho que chegam às estatísticas oficiais aumenta ano a ano. Continua sendo expressivo o número de óbitos e incapacidades permanentes. Sabe-se que as causas dos acidentes típicos, de trajeto e das doenças ocupacionais que vitimam nossos trabalhadores estão ligadas às péssimas condições de trabalho, em jornadas extenuantes, com desgaste muito maior ao organismo humano.

Diga-se que não há inconstitucionalidade nesta emenda porque a duração de 44 horas prevista no inciso XIII da Constituição da República Federativa do Brasil é a jornada máxima admitida, nada impedindo que legislação infraconstitucional estabeleça jornada mais reduzida. Estar-se-ia, simplesmente, observando o disposto no caput do art. 7º da Constituição da República que admite sejam criados outros direitos, além dos ali elencados, desde que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

O que não pode a legislação infraconstitucional fazer é aumentar a jornada máxima prevista na Constituição. Mas pode reduzi-la. Aliás, a redução, e não o



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

aumento, é prevista no próprio inciso XIII para as negociações coletivas de trabalho, o mesmo valendo, por evidente, para a lei em sentido estrito.

Sala da Comissão, em de novembro de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Autor Deputado Izalci Lucas	Partido PSDB/DF
---------------------------------------	---------------------------

1. __Supressi va	2. __Substituti va	3. <input checked="" type="checkbox"/> _Modificati va	4. __Aditiv a

TEXTO/JUSTIFICATIVA

O artigo 790-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

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 para beneficiários da justiça gratuita, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º Quando do efetivo pagamento dos honorários periciais pela parte sucumbente, incidirá sobre o valor fixado pelo juízo, em todos os casos, a correção monetária pelo IPCA-E a partir da data da realização da perícia conforme os autos do processo.

§ 3º O juízo deferirá a solicitação de adiantamento de parte dos honorários perícias, no valor máximo previsto em Portaria estabelecida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, com vistas ao custeio das despesas iniciais da perícia.

§ 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 outro processo, a União responderá pelo encargo.

§ 5º Fica o sucumbente proibido de interpor recurso de qualquer natureza ao processo enquanto constar, nos autos, pendências quanto à quitação dos honorários periciais estabelecido neste artigo, sem prejuízo da contagem de tempo de que dispõe este Decreto-Lei.

JUSTIFICATIVA

A atividade pericial é essencial à busca da verdade, objetivo da Justiça. Por não ter um corpo pericial próprio, a Justiça do Trabalho se utiliza do expediente da nomeação de peritos ad hoc, experts, da confiança do juízo, para exercer essa atividade essencial para a maioria das lides envolvendo o tema trabalhista e muitos na esfera civil.

O perito nomeado trabalha para a Justiça, e não para as partes. Ele não é parte e nem deve depender delas para exercer seu ofício. O modelo atual, porém, vincula o honorário do perito oficial ao resultado do processo, o que leva anos e, dependendo da parte sucumbente, poderá resultar em dificuldades no recebimento dos honorários arbitrados.

Essa insegurança jurídica tem causado dificuldade das varas da Justiça em fidelizar peritos, em especial na esfera médica, pois os honorários são entendidos como verba de custeio e alimentar. A ausência de perspectiva real do recebimento dos mesmos tem dificultado à Justiça conseguir profissionais médicos para realizar tais perícias, essenciais em temas tão sensíveis como direitos do trabalhador, direitos sociais em portadores de doenças, dentre outras.

Uma das saídas dos tribunais tem sido usar o expediente do adiantamento dos honorários para tornar viável a atividade por parte do perito médico, que deixa de ingressar em outros empregos para se dedicar a essa atividade. A atual redação do art. 790-B impede, na prática, a atividade remuneratória dos peritos judiciais, o que irá causar um colapso na já combalida lista de peritos médicos disponíveis nacionalmente, prejudicando a atividade do Judiciário e prejudicando os cidadãos que depositam no Poder Judiciário sua última esperança de justiça.

Por isso, senhor Presidente, faz-se necessário modificar este artigo.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017

DEPUTADO IZALCI LUCAS



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data	proposição Medida Provisória nº 808/2017
------	--

autor Deputado Nelson Markezelli	nº do prontuário
--	------------------

1 <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> substitutiva	3. <input type="checkbox"/> modificativa	4. <input checked="" type="checkbox"/> aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
---------------------------------------	--	--	--	---

Página	Artigo 883	Parágrafo §1º	Inciso	alínea
TEXTO / JUSTIFICAÇÃO				

Acréscimo do parágrafo primeiro do art. 883 da CLT:

“Art. 883

§1º Caso exista devedor subsidiário no título executivo, a execução somente poderá lhe ser direcionada, após o esgotamento de todas as medidas executivas praticadas contra o devedor principal e, após eventual instauração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica do artigo 855-A da CLT e 133 do CPC, para o cumprimento do benefício de ordem do art. 10-A, da CLT.”

JUSTIFICATIVA:

É necessário inserir o §1º do art. 883 da CLT para conferir maior segurança jurídica ao ordenamento já existente.

A forma como a Justiça do Trabalho tem aplicado a responsabilização subsidiária das tomadoras de serviço apenas premia o mau empresário.

A atividade empresarial sempre é desenvolvida e comandada por pessoas físicas que investem seu próprio capital, ou de terceiros, com o fim de gerar riqueza e ter lucro. Em contrapartida ao lucro que se pretende obter, a empresa e o empresário estão arriscando o capital investido, sendo que, conforme já amplamente difundido pela Justiça do Trabalho, o risco da atividade é sempre da empresa e, conseqüentemente, do empresário.

O simples desaparecimento dos responsáveis principais não caracteriza insolvência ou inexistência de bens executáveis, de modo a permitir, a execução contra a responsável subsidiária pela condenação, pois o benefício de ordem deve exigir o esgotamento de todas as medidas que possibilite a satisfação da dívida contra o principal devedor, neste caso os bens da empresa dos sócios, dirigentes e diretores.

PARLAMENTAR

Deputado Nelson Markezelli PTB/SP



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data	proposição Medida Provisória nº 808/2017
------	--

autor Deputado Nelson Marquezelli	nº do prontuário
---	------------------

1 <input checked="" type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> substitutiva	3. <input type="checkbox"/> modificativa	4. <input type="checkbox"/> aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
--	--	--	-------------------------------------	---

Página 7	Artigo 911-A	Parágrafo	Inciso	alínea
-----------------	---------------------	------------------	---------------	---------------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Supressão parcial do texto proposto para o artigo 911-A, da CLT:

“Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e ~~fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.~~ e deverá fornecer ao empregado o comprovante do cumprimento das obrigações, mediante solicitação por escrito, caso o empregado comprove que não conseguiu obter tais comprovantes junto à instituição financeira ou órgão previdenciário.”

JUSTIFICATIVA:

A Medida Provisória pretende incluir o art. 911-A da CLT, para tratar sobre a obrigação do empregador de realizar o pagamento das contribuições previdenciárias e recolhimentos do FGTS, o que já é previsto em outras normas. Porém, a Medida Provisória também pretende impor ao empregador a obrigação de comprovar, mês a mês, o recolhimento de tais importâncias.

Com efeito, o ônus de tal obrigação aos empregadores é enorme, principalmente se for levado em consideração os grandes conglomerados empresariais do País. Isso certamente aumentará o custo de gestão de pessoas e, conseqüentemente, o famigerado custo Brasil, fazendo com que a produção nacional, mais uma vez, perda competitividade com os bens e serviços importados.

Vale ressaltar que tais informações podem ser obtidas facilmente pelos próprios empregados, na periodicidade que bem entenderem, através da internet, telefone ou presencialmente nas agências da CEF (gestora do FGTS que inclusive fornece cópia mensal dos saldos aos beneficiários) e da Previdência Social.

PARLAMENTAR

Deputado Nelson Marquezelli
PTB/SP

**COMISSÃO MISTA DESTINADA À APRECIÇÃO DA MEDIDA
PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Suprima-se o art. 2º.

JUSTIFICAÇÃO

A preservação, pela recente reforma trabalhista, da norma que protege os trabalhadores contra mudanças na relação de emprego que lhes sejam desfavoráveis constituía a única esperança de não se aviltar o mercado de trabalho. Os duros termos da reforma somente se aplicariam, mantido esse princípio, a quem viesse a ocupar emprego após a entrada em vigor da reforma.

Deve-se manter tal cenário. Não há razões para criar exceção a um princípio tão sagrado, relegando-se ao relento a segurança jurídica que deve nortear as relações entre patrões e empregados.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em 20 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá
Deputado Federal SP

**COMISSÃO MISTA DESTINADA À APRECIÇÃO DA MEDIDA
PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Suprima-se o acréscimo à Consolidação das Leis do Trabalho de art. 510-E, promovida pelo art. 1º da Medida Provisória.

JUSTIFICAÇÃO

O dispositivo emendado cerceia a liberdade dos trabalhadores, induzindo-os a criarem entidades sindicais mesmo nas hipóteses em que medida dessa natureza não lhes desperta interesse. Trata-se de intromissão indevida e inaceitável do Estado na esfera particular.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda, em que se resgatam os termos da figura jurídica anteriormente referidos, os quais não deveriam ter sido de forma indevida alterados.

Sala da Comissão, em 20 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá
Deputado Federal SP

**COMISSÃO MISTA DESTINADA À APRECIÇÃO DA MEDIDA
PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Dê ao inciso III do art. 3º a seguinte redação, suprimindo-se, em decorrência, a redação atribuída pelo art. 1º ao art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 3º

I - o art. 611-A;

.....

JUSTIFICAÇÃO

A edição da Medida Provisória que ora se pretende alterar representa uma oportunidade ímpar de se fazer com que o feitiço incendeie o próprio feiticeiro. Se este Parlamento pretende voltar a fazer com que o seu papel constitua a relevância que lhe atribui o texto constitucional, é absolutamente indispensável que se dê cabo à absurda prerrogativa de se ignorar o ordenamento jurídico no estabelecimento de negociações entre patrões e empregados.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em 20 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá
Deputado Federal SP

**COMISSÃO MISTA DESTINADA À APRECIÇÃO DA MEDIDA
PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Inclua-se, no art. 3º, o seguinte inciso I, renumerando-se como II, III e IV os incisos I, II e III constantes do texto original e suprimindo-se, em decorrência, a alteração promovida pelo art. 1º da MP no art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 3º

I - o art. 59-A;

.....

JUSTIFICAÇÃO

Vislumbra-se, na edição da MP ora emendada, uma oportunidade ímpar para que diversos pontos da extensa reforma trabalhista sejam revistos. Um dos mais relevantes situa-se na necessidade de se suprimir, até em defesa dos direitos humanos, o art. 59-A acrescentado à CLT pela referida reforma.

Diga-se que a “reforma da reforma”, nesse ponto, torna ainda mais perversa a alteração introduzida pelo texto que busca modificar. Vai-se além da jornada geral de trabalho, desmoralizada de forma inaceitável pelo texto original, e se invadem jornadas previstas em leis específicas, todas aprovadas, não resta nenhuma dúvida, para proteger trabalhadores submetidos a condições que as justificam.

Não satisfeita com essa inconcebível ampliação de uma

inegável perversidade, a MP que se emenda vai além, mencionando de forma específica o delicado campo da saúde entre os que terão sua jornada alterada. Ocorre que as jornadas reduzidas concedidas aos profissionais do segmento não se originam da concessão de privilégios, mas do reconhecimento de que se trata de um campo profissional violentamente submetido a pressões as mais diversas. Estabelecer jornadas habituais de 12 por 36 horas em uma área com essas características equivale praticamente a uma tentativa de genocídio.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em 20 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá
Deputado Federal SP

**COMISSÃO MISTA DESTINADA À APRECIÇÃO DA MEDIDA
PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Dê-se a redação abaixo identificada para o inciso I do art. 3º, suprimindo-se, em decorrência, a alteração promovida pelo art. 1º da MP no art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 3º

I - o art. 394-A;

.....

JUSTIFICAÇÃO

O dispositivo emendado e o assunto ao qual se reporta revelam, com indisfarçável clareza, os malefícios de se manter no Poder Executivo uma equipe praticamente toda ela de sexo masculino. Como se sabe, inaugurou-se no Ministério do atual governo um verdadeiro “clube do Bolinha”, admitindo-se o ingresso de mulheres de forma muito reduzida e tardia.

Talvez resida nesse aspecto o motivo pelo qual se aceitou, sem nenhum questionamento, que mulheres grávidas trabalhem em condições insalubres. Agora, quando se esperava a supressão do gesto impensado cometido pelo Parlamento, ao se aprovar regra tão absurda, limita-se o Presidente da República a amenizar os efeitos da norma, sem resolvê-los, portanto, atitude que não pode ser classificada senão como extremamente machista.

A gravidez, admite qualquer ser humano minimamente conectado com o planeta, deve antes de tudo e de mais nada ser protegida. Permitir que gestantes trabalhem em condições insalubres, ainda que tuteladas por atestado médico, constitui uma agressão que não poderia ter sido tolerada na tramitação da reforma trabalhista, e que definitivamente não tem razão alguma para ser mantida.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em 20 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá
Deputado Federal SP

**COMISSÃO MISTA DESTINADA À APRECIÇÃO DA MEDIDA
PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Dê-se a redação abaixo identificada para o inciso II do art. 3º, suprimindo-se, em decorrência, a alteração promovida pelo art. 1º da MP nos art. 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H da Consolidação das Leis do Trabalho, assim como o acréscimo de art. 911-A ao diploma, igualmente promovida pelo art. 1º da MP:

Art. 3º

.....

II - os art. 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F e 452-G;

.....

JUSTIFICAÇÃO

Já se tinha como uma criação insólita e incompatível com o ordenamento jurídico o chamado “trabalho intermitente”, figura instituída pelo texto original da reforma trabalhista. Não se cogitava, contudo, que a revisão promovida pela MP aqui emendada ainda cuidasse de piorar uma figura que em sua versão original parecia ter alcançado os píncaros da perversidade.

De fato, reputa-se simplesmente inacreditável que se passe a prever o recolhimento de contribuições previdenciárias pelos que se sujeitam a trabalho intermitente. Submetido a uma precariedade inominável e inqualificável, o pobre trabalhador ainda se vê obrigado a destinar parte de sua

minguada remuneração ao sistema previdenciário.

Há de se questionar qual a validade e a procedência de uma contribuição dessa natureza, porque não se prevê, no regime geral de previdência social, salário de contribuição inferior ao salário mínimo. Se o instituto que aqui se busca eliminar fizesse algum sentido, no mínimo se deveria exigir, para o desencadeamento das contribuições de que se cuida, o atingimento do salário mínimo pela soma dos valores percebidos em diversos trabalhos intermitentes.

É melhor, contudo, sequer se cogitar essa alternativa. Os que criaram o trabalho intermitente trouxeram a lume, sem dúvida, um problema grave para o regime de previdência social, ao alijar determinadas trabalhadores da possibilidade de contribuírem para suas aposentadorias. Não se corrige tal distorção, contudo, criando-se uma situação ainda mais absurda.

Existem inúmeras soluções para esse problema e nenhuma delas passa por oficializar a exploração e permitir, de forma descarada e contínua, que trabalhadores se submetam a condições indignas. Fraudar a CLT constitui posicionamento patronal que deve ser permanentemente combatido, ao invés de oficializado, modelo lamentavelmente adotado no texto que se emenda.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em 20 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá
Deputado Federal SP

**COMISSÃO MISTA DESTINADA À APRECIÇÃO DA MEDIDA
PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Modifique-se para o texto adiante especificado a redação atribuída pelo art. 1º da Medida Provisória ao art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, suprimindo-se, em decorrência, os §§ 4º a 18 acrescidos ao dispositivo:

Art. 1º

.....

Art. 457.

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

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

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como

adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.

.....

JUSTIFICAÇÃO

No aspecto aqui emendado, como em outros abordados na MP, torna-se nítido que a “reforma da reforma trabalhista”, além de não sanar os inúmeros vícios contidos na lei afinal aprovada pelo Congresso Nacional, introduz outros, de gravidade idêntica ou superior. Entre estes últimos aspectos figura, sem nenhuma dúvida, o tratamento atribuído à gorjeta pelo texto alterado.

Se na reforma original já se aviltava e desfigurava a figura de que se cuida, nesta se ampliam as distorções. Passa a ser destinada aos patrões, em princípio, o valor que os clientes são obrigados a agregar nas contas que pagam. Condiciona-se a distribuição desses montantes aos termos de acordo ou convenção coletivos de trabalho, determinação imoral e causadora de verdadeira iniquidade na relação de trabalho.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda, em que se resgatam os termos da figura jurídica anteriormente referidos, os quais não deveriam ter sido de forma indevida e inoportuna alterados no âmbito da reforma trabalhista.

Sala da Comissão, em 20 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá
Deputado Federal SP

**COMISSÃO MISTA DESTINADA À APRECIÇÃO DA MEDIDA
PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Insira-se o seguinte inciso II no art. 3º, renumerando-se como III e IV os incisos II e III do dispositivo e suprimindo-se, em decorrência, a alteração promovida pelo art. 1º da MP no art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 3º

.....

II - o art. 442-B;

.....

JUSTIFICAÇÃO

O trabalho regido e protegido pela CLT é de fato oneroso, razão pela qual se produz, neste país, um mercado de trabalho informal que compete com o regular e frequentemente o supera. Via de regra, os trabalhadores sem carteira assinada são explorados e se reduzem a pó seus direitos trabalhistas.

Existem inúmeras soluções para esse problema e nenhuma delas passa por oficializar a exploração e permitir, de forma descarada e contínua, que trabalhadores se submetam a condições indignas. Fraudar a CLT constitui posicionamento patronal que deve ser permanentemente combatido, ao invés de oficializado, modelo lamentavelmente adotado no texto que se emenda.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em 20 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá
Deputado Federal SP

**COMISSÃO MISTA DESTINADA À APRECIÇÃO DA MEDIDA
PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Acrescente-se onde couber, na MP 808, de 2017 o seguinte § 8º do art. 477 da Consolidação da Leis do Trabalho – CLT, com a redação:

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente à sua remuneração, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

§ 9º Especificamente quanto à infração a que se refere o § 8º deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado cuja rescisão ou depósito rescisório do FGTS não foi quitado no prazo legal, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

JUSTIFICATIVA

A inobservância do disposto no § 6º do art. 477 da CLT, conforme redação original, sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

Atualmente, a multa por descumprimento do art. 477 da CLT, prevista no § 8º encontra respaldo legal na Portaria n. 290/97, que é de 160 UFIRs por trabalhador encontrado em situação irregular. Porém, a UFIR foi extinta, e seu último valor foi de R\$ 1,0641. De modo que basta que se multiplique 160 por 1,0641, que se chegará ao valor de R\$ 170,25 (cento e

setenta reais e vinte e cinco centavos) por empregado encontrado na situação irregular.

Percebe-se da análise do diploma em apreço que na atualidade compensa o descumprimento do mandamento legal, primeiro pelo baixo valor e segundo pela impossibilidade de execução pela Procuradoria da Fazenda Nacional.

Sala da Comissão, em 20 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá
Deputado Federal SP



CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00326

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21-11-2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: Arnaldo Faria de Sá, Deputado Federal

N.º Prontuário: 337

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página:

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Inclua-se à Medida Provisória nº 808, de 2017 modificações ao art. 2º com o objeto de suprimir § 3º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, a seguinte redação:

Art. 1º

Art.2º

§ 2º

§ 3º(suprimir)

JUSTIFICATIVA

A consequência jurídica do reconhecimento do grupo econômico é a existência da responsabilidade solidária entre as empresas, ou seja, se uma delas não quitar os débitos trabalhistas, as demais são responsáveis integralmente pela dívida (responsabilidade solidária passiva).

Ao tratar o grupo como empregador único, surgem outras consequências jurídicas, entre outras: a) garantir condições uniformes de trabalho a todos os empregados do grupo econômico, independentemente de qual empresa ele preste serviços, possibilitando o pedido de equiparação salarial; b) o enquadramento sindical dos empregados será de acordo com a atividade preponderante do grupo econômico e não da empresa para qual o trabalhador presta serviços; c) o pagamento efetuado pelas demais empresas do grupo terá natureza salarial (Súmula nº 93, TST); d) o empregado terá de cumprir as ordens dadas pelas demais empresas do grupo, pois todas serão consideradas empregadoras.

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

A intenção da supressão é acabar com a interpretação, por analogia, da solidariedade das empresas que constituírem grupo econômico, tentando deixar expresso que está solidariedade só estaria caracterizada quando ocorrer o comando de uma empresa sobre as demais.

Com o devido respeito, isto não pode prosperar sob pena do grupo econômico registrar seus empregados na empresa “quebrada” e, mesmo com as outras empresas sadias, não vir a ser responsabilizado pelos débitos trabalhistas na quitados.

Portanto, as alterações constantes do PLC. 38 de 2017 não devem prosperar com base nos princípios inerentes ao Direito do Trabalho e constitucionais, e nesse sentido propomos modificações aos parágrafos.

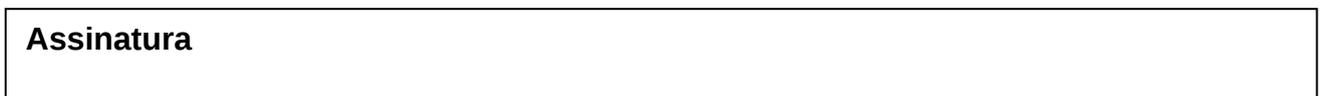
Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Sessões, em 21 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá

Deputado Federal SP

Assinatura





CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00327

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21-11-2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: Arnaldo Faria de Sá, Deputado Federal

N.º Prontuário: 337

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página:

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Inclua-se à Medida Provisória nº 808, de 2017 modificações ao §1º do art.840 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, a seguinte redação:

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 com as suas especificações, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

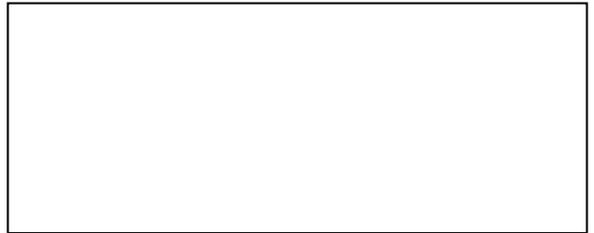
JUSTIFICATIVA

A forma disposta na Lei pretende que o reclamante apresente, no momento da reclamação, “o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor”. Entretanto, a prova pericial se faz essencial para evitarem-se erros de cálculos dos valores em discussão no dissídio coletivo, de forma a prejudicar o trabalhador ou a fim de evitarem-se fraudes processuais.

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Nesse sentido, a perícia, a ser realizada mediante nomeação do juiz, representa segurança no curso do processo trabalhista para ambas partes envolvidas no dissídio.

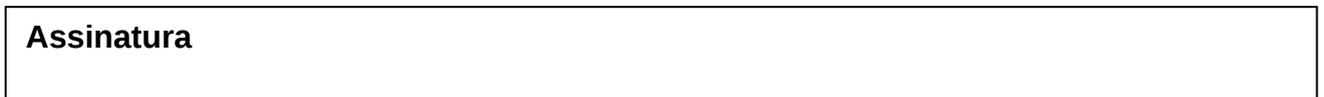
Diante do exposto, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, em 21 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá

Deputado Federal SP

Assinatura





CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00328

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21-11-2017	Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017			
Autor: Arnaldo Faria de Sá, Deputado Federal		N.º Prontuário: 337		
1. <input checked="" type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input checked="" type="checkbox"/> Modificativa	4. <input type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global
Página: 2	Arts.: 911-A	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Altere-se da Medida Provisória 808 de 2017, o art. 911-A inserido na Consolidação das Leis de Trabalho, criada Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 1º Independentemente do tipo de contrato de trabalho caso o somatório de remunerações auferidas pelo empregado no período de um mês seja inferior ao valor do piso da categoria, lhe será garantido o recebimento deste piso, e em caso de ausência desse piso, terá garantido perceber remuneração igual ao valor do salário mínimo mensal;

§ 2º 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 conforme disposto no § 1º deste artigo. (NR)

JUSTIFICATIVA

A modificação promovida no art. 911-A constante da Medida Provisória 808 de 2017, pretende onerar o salário do trabalhador ao fixar a faculdade dele de complementar a contribuição previdenciária em caso de sua remuneração não alcance o valor de salário mínimo mensal.

Ora é dever do Estado garantir os mínimos direitos da classe laborar, e o comando legislativo deve ser no sentido do empregador ser obrigado a recolher a contribuição

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

previdenciária de pelo o valor do piso da categoria ou na fatal dessa de pelo menos um salário mínimo por trabalhador, a fim de cumprir os ditames constitucionais do inciso IV do art. 7º, que determina o recebimento de salário mínimo capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

Assim, é inconstitucional a possibilidade de o trabalhador perceber mensalmente menos do valor do salário mínimo, e por consequência a contribuição previdenciária deve ser paga pelo empregador sem onerar mais ainda os parcos valores recebidos pelo empregado.

Pedimos apoio a aprovação da presente emenda pelos nobres parlamentares a fim de cumprir a garantia da Carta Magna de recebimento do salário digno e dos direitos previdenciários.

Sala das Sessões, em 21 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá

Deputado Federal SP

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00329

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21-11-2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: Arnaldo Faria de Sá, Deputado Federal

N.º Prontuário: 337

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página: 3

Arts.: 457

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Altere-se o art. 457 da Medida Provisória 808 de 2017, que passa a ter a seguinte redação.

Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gratificações legais e as comissões e percentuais pagos pelo empregador, bem como outras importâncias pagas com habitualidade, de modo a constituir base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§ 1º (Suprimir)

§ 2º (Suprimir)

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

§ 4º Considera-se prêmios as importâncias pagas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

§ 5º Os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção somente serão fixados em convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho.

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

I -(Suprimir)

II -(Suprimir)

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

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

§ 7º A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

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

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

§ 10. Será de competência da entidade sindical da categoria profissional a fiscalização do cumprimento das cláusulas referente aos critérios de rateio e distribuição da gorjeta fixados em convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho.

§ 11. Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras

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

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

JUSTIFICATIVA

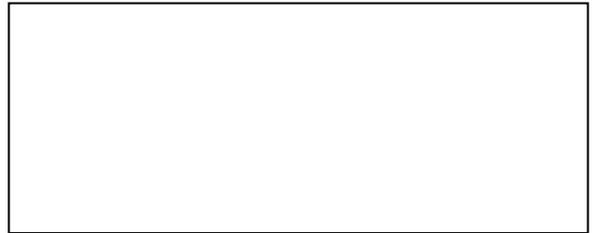
Destaca-se que nem tudo que é concedido pelo empregador ao empregado tem natureza salarial, denominando-se tais verbas como parcelas indenizatórias, como vale-transporte, vale-alimentação, diárias, férias, FGTS, entre outros. Tais parcelas não integram o cálculo pertinente as verbas rescisórias.

Assinatura





CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Entretanto, o art. 458 da Consolidação das Leis de Trabalho prevê que, além do pagamento em dinheiro, compreende-se salário, para todos os efeitos legais, qualquer prestação *in natura* que a empresa, por força do contrato ou por costume, fornece habitualmente ao empregado. Nesse sentido, todos esses benefícios, para todos os fins, integrar a remuneração do trabalhador, e repercutir nas verbas trabalhistas como décimo terceiro salário, férias, FGTS, entre outros.

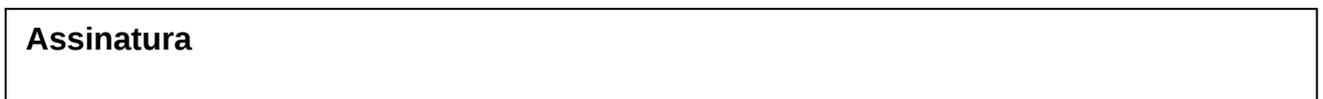
Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, em 21 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá

Deputado Federal SP

Assinatura





CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00330

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21-11-2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: Arnaldo Faria de Sá, Deputado Federal

N.º Prontuário: 337

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página: 2

Arts.: 444

Parágrafos: único

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º A Medida Provisória 808 de 2017 passa a modificar o art. 444 da Consolidação das Leis de Trabalho, criada Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com nova redação em seu caput e supressão do parágrafo único, para suprimir seu parágrafo único.

Art. 1º

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação entre as partes interessadas desde que não contravenha a Convenção Coletiva de Trabalho, o Acordo Coletivo de Trabalho, as Leis especiais, os direitos trabalhistas indisponíveis, irrenunciáveis, de proteção ao trabalho, as Normas Reguladoras, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. (Suprimir)

JUSTIFICATIVA

A modificação promovida pelo parágrafo único do art. 444 da CLT constante do projeto em análise pretende estipular a livre negociação entre o patrão e o empregado com nível superior e que ganhe remuneração superior a 2 vezes o teto da Previdência Social.

Entendemos que possibilitar a “livre negociação” num contexto de desemprego, terceirizações e fraudes é quase como falar em “livre contrato de trabalho” sem nenhuma garantia de equidade na negociação por supremacia do capital sobre o trabalho mesmo quanto aos trabalhadores seja melhor remunerado.

Nesse sentido propomos modificações para fixar que a livre negociação seja possível desde que não contravenha a Convenção Coletiva de Trabalho, o Acordo Coletivo de

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Trabalho, as Leis especiais, às disposições de proteção ao trabalho, as Normas Reguladoras, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

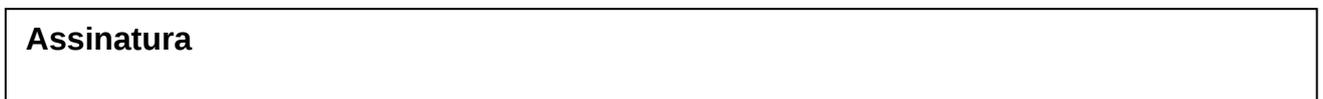
Propõem-se também que a livre negociação não poderá ser sobre direitos trabalhistas indisponíveis e irrenunciáveis.

Sala das Sessões, em 21 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá

Deputado Federal SP

Assinatura





CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00331

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21-11-2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: Arnaldo Faria de Sá Deputado Federal

N.º Prontuário: 337

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página:

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Insira-se ao art. 1º da Medida Provisória (MPV) 808, de 2017, a alteração do § 6º do art. 461 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), incluído pela Lei 13467, de 2017, com a seguinte redação:

Art. 461.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

JUSTIFICAÇÃO

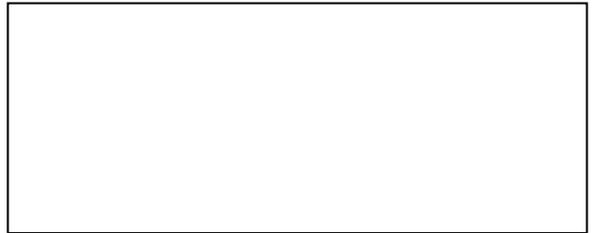
A presente emenda busca adequar o texto proposto à norma trabalhista ao texto constitucional, adequando o primeiro no sentido de determinar que sejam aos trabalhadores terceirizados garantidos salários equivalentes aos recebidos pelos empregados diretos da empresa tomadora da mão de obra terceirizada, garantindo o respeito aos pressupostos constitucionais de combate a toda e qualquer forma de discriminação, que é objetivo fundamental da República, elencando no art. 3º, IV, da Constituição; e de igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, conforme disposto no *caput* do art. 5º.

Ademais, a Consolidação das Leis de Trabalho determina que a todo trabalho de igual valor deve haver salário de igual valor (art. 5º), sem distinção de sexo. E o *caput* do art. 461, da CLT, determina que será trabalho de igual valor aquele realizado com igual produtividade e mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja a diferença de serviço não seja superior a 2 (dois) anos.

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Tais dispositivos foram apresentados como sustentação da sentença apresentada pela juíza Cilene Ferreira Amaro Santos, do Tribunal Regional do Trabalho - 10ª Região, que justificou sua decisão afirmando que a distinção salarial em situações nas quais empregados terceirizados e diretos exercem as mesmas atividades figura como “discriminação odiosa”.

Nesse sentido, a alteração do § 6º é proposta por considerar-se o valor trazido pela Lei 13.467, de 2017, que modificou a CLT, é irrisório diante dos prejuízos causados às trabalhadoras pela distinção por conta do gênero.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, em 21 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá

Deputado Federal SP

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00332

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21-11-2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: Arnaldo Faria de Sá, Deputado Federal

N.º Prontuário: 337

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página:

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Inclua-se no art. 1º da Medida Provisória (MPV) 808, de 2017, a alteração do § 2º do art. 634, § 7º do art. 879 e § 4º do art. 899 todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), e acrescente-se o art. 3ª-A a medida provisória, com as seguintes redações:

Art. 1º.

Art. 634.

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados serão atualizados de acordo com a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou por outro índice que venha a sucedê-lo.

Art. **879.**

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela variação anual do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou por outro índice que venha a sucedê-lo.

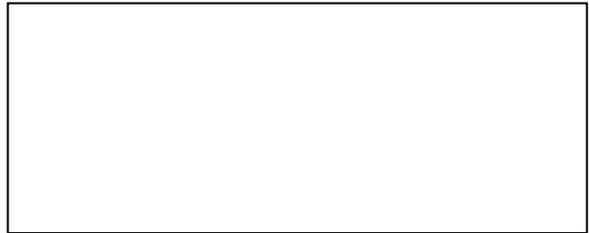
Art. **899.**

§ 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou por outro índice que venha a sucedê-lo.

Art. 3º - A. O art. 39 da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 39. Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção

Assinatura



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual sofrerão atualização monetária pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou por outro índice que venha a sucedê-lo, acumulado no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento.

§ 1º Aos débitos trabalhistas constantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou decorrentes dos acordos feitos em reclamatória trabalhista, quando não cumpridos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação, serão acrescidos, da atualização monetária previsto no *caput*, juros de um por cento ao mês, contados do ajuizamento da reclamatória e aplicados *pro rata die*, ainda que não explicitados na sentença ou no termo de conciliação.

§ 2º Na hipótese de a data de vencimento das obrigações de que trata este artigo ser anterior a 1º de fevereiro de 1991, os juros de mora serão calculados pela composição entre a variação acumulada do BTN Fiscal no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e 31 de janeiro de 1991, e o pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou índice que venha a sucedê-lo, acumulado entre 1º de fevereiro de 1991 e seu efetivo pagamento.

JUSTIFICATIVA

A presente emenda busca preencher lacunas deixadas pelas recentes alterações na legislação trabalhista, promovidas com a promulgação da Lei 13.429 de 31 de março de 2017, e evitar atuações obscuras e prejudiciais aos trabalhadores no âmbito da atividade terceirizada.

Juristas entendem a terceirização como a transferência para outros, por parte da empresa tomadora de mão de obra terceirizada, das “atividades consideradas secundárias, ou de suporte, mais propriamente denominadas de atividades-meio, dedicando-se a empresa à sua atividade principal, isto é, à sua atividade-fim”¹, ou, em outras palavras, como a “possibilidade de contratação de terceiros para realização de atividade-meio da empresa, isto é, aquelas atividades que não constituam seu objeto principal, sua atividade essencial.”².

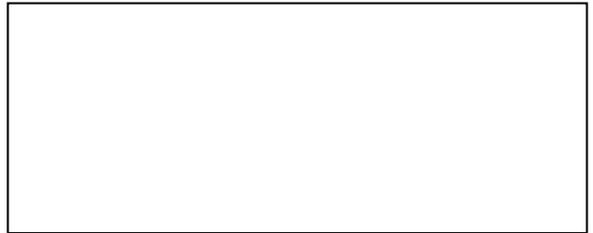
¹ BARROS apud MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>. 2003, p. 67.

² MARTINS apud MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>.2003, p. 67.

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Apesar deste entendimento, o Direito ainda falha em determinar de forma clara a os limites da Terceirização no país, sobretudo acerca das atividades meio e fim. Entretanto, a jurisprudência tem esclarecido que, se a atividade é parte principal do cotidiano do trabalhador, deve ser considerada atividade-fim. Tal entendimento pode ser percebido, por exemplo, em decisão de 2002 do Ministro Ives Gandra Martins Filho, que defende que

“(…) Na realidade, não se pode dizer que a atividade de digitação é apenas meio no setor bancário, pois constitui ela, para os que laboram em caixas e compensação de cheques, a atividade primordial. Daí, por exemplo, a grande incidência da LER entre empregados de Bancos. Ora, se constitui essa atividade parte principal do cotidiano do bancário, não se pode considerá-la mera atividade-meio. Assim, por se tratar de atividade-fim, a terceirização permanente de mão-de-obra revela-se ilegal, quer segundo o ordenamento constitucional de 67, quer perante a Novel Carta Política.”³

Munidos dos entendimentos e do exemplo jurisprudencial apresentados, reforçamos que, por meio desta emenda, busca-se garantir maior segurança para os trabalhadores, terceirizados ou diretos, assegurando-lhes o respeito às suas respectivas atividades, bem como garantir que a função social das empresas e suas atividades finalísticas sejam cumpridas.

Nesse sentido, as alterações propostas aos arts. 4º-A e 5º-A esclarecem os conceitos de terceirização, limitando-a a atividades que não correspondam ao objeto social, à essência econômica ou negocial, ou não sejam inerentes e indissociáveis, em linha lógica de desdobramento causal; e de empresa contratante.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, em 21 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá
Deputado Federal SP

³ ROAR - 804604-93.2001.5.05.5555, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 20/08/2002, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 27/09/2002.

Assinatura





CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00333

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21-11-2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: Arnaldo Faria de Sá, Deputado Federal

N.º Prontuário: 337

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página:

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Inclua-se ao art. 1º da Medida Provisória (MPV) 808, de 2017, a alteração do §3º do art. 790 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), com a seguinte redação:

Art. 790.
§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ou que por declaração de próprio punho afirmar não possuir condições de demandar em juízo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.

JUSTIFICAÇÃO

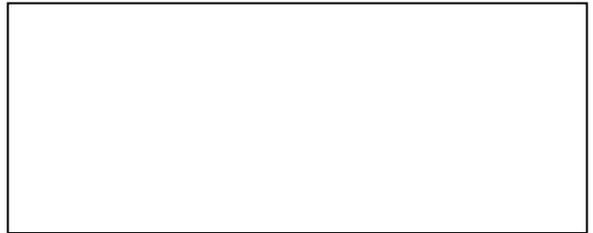
O teto previdenciário atual é de R\$ 5.531,31 e muitas vezes esse valor representa a única renda da família do trabalhador. Considerando os altos gastos que as famílias brasileiras têm com educação e saúde, diante do sistema público deficitário em ambas áreas, o que faz com que o trabalhador dispenda de parte do seu salário para garantir educação e saúde de qualidade para sua família; além dos custos com alimentação, moradia e transporte, por exemplo, o valor do benefício previdenciário é praticamente todo gasto com necessidades essenciais à família.

Para promover o acesso à Justiça e possibilitar a participação efetiva de um maior número de pessoas no processo jurisdicional, o Estado brasileiro dispôs na sua Carta Magna de 1988 que prestaria assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos.

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

O benefício da gratuidade consiste na isenção de toda e qualquer despesa necessária diretamente ligada ao processo, seja judicial ou não, bem como na dispensa do pagamento dos honorários advocatícios, em caso de sucumbência.

Segundo o Código de Processo Civil, em seu art. 98, “A pessoa [...] com insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais e os honorários advocatícios têm direito à gratuidade da justiça, na forma da lei”.

Ora, se o limite máximo do benefício previdenciário concedido ao segurado do Regime Geral de Previdência já é considerado um valor baixo para que o trabalhador custeie as despesas familiares, a alteração dada pela Lei 13.457, de 2017, na Reforma Trabalhista, concebeu o benefício da justiça gratuita apenas àqueles que recebem salário igual ou inferior a 40% deste limite, o que corresponde ao valor de R\$ 2212,52, representa grave limitação ao acesso dos cidadãos à um direito prestado pelo Estado.

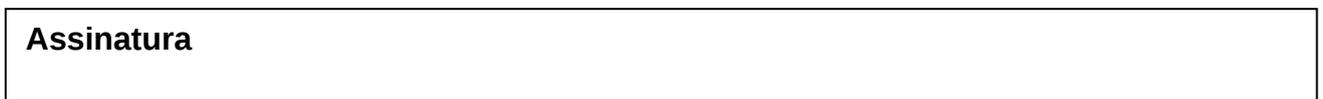
Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, em 21 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá

Deputado Federal SP

Assinatura





CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00334

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21-11-2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: Arnaldo Faria de Sá Deputado Federal

N.º Prontuário: 337

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página:

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Inclua-se ao art. 1º da Medida Provisória (MPV) 808, de 2017, a alteração dos arts. 477-A e 477-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), com as seguintes redações:

Art. 477 - Na extinção 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º (Revogado).

§ 1º-A A homologação da rescisão do contrato de trabalho será válida quando feito com a assistência do sindicato profissional da categoria ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho;

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, será válido quando feito com a assistência do sindicato profissional da categoria, e deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

§ 3º (Revogado).

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

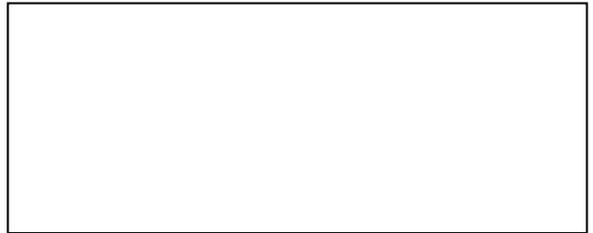
II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a 50\$ (cinquenta Por cento) de um mês de remuneração do empregado.

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

§ 6º (Suprimir

§ 8º - (Suprimir)

§ 9º (vetado).

§ 10. (Suprimir)

Art. 477-A. Em caso de dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas por qualquer motivo dependerá de prévia negociação e autorização por meio 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 exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

JUSTIFICAÇÃO

A assistência ao trabalhador foi criada para coibir práticas abusivas feitas pelo empregador, a Lei 13.467, de 2017, que alterou a CLT, excluiu a assistência do sindicato quando da demissão coletiva.

A presente emenda tem a finalidade de se evitar o retrocesso social a proteção dos trabalhadores, mantendo-se assim obrigatória a assistência do sindicato em toda negociação em caso de dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas ou demissão voluntária ou incentivada.

Diante da exposição de argumentos contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, em 21 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá

Deputado Federal SP

Assinatura





CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00335

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21-11-2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: Arnaldo Faria de Sá, Deputado Federal

N.º Prontuário: 337

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página:

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Inclua-se ao art. 1º da Medida Provisória (MPV) 808, de 2017, a modificação do art. 507-B e suprima-se o art. 507 -A, ambos, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), com as seguintes redações:

Art. 1º.

Art. 507- A (suprimir)

Art. 507- B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência de contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas e previdenciárias, perante o sindicato da categoria profissional, sem prejuízo dos créditos a serem pleiteados em ação judicial.

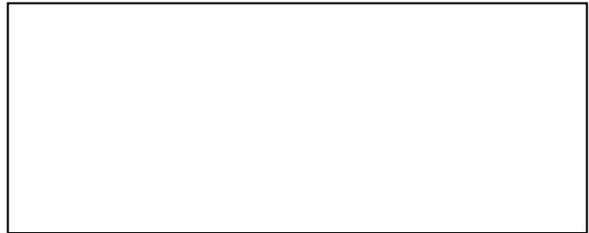
.....

JUSTIFICATIVA

A presente emenda busca preencher lacunas deixadas pelas recentes alterações na legislação trabalhista, promovidas com a promulgação da Lei 13.429 de 31 de março de 2017, e evitar atuações obscuras e prejudiciais aos trabalhadores no âmbito da atividade terceirizada.

Juristas entendem a terceirização como a transferência para outros, por parte da empresa tomadora de mão de obra terceirizada, das “atividades consideradas secundárias, ou de suporte, mais propriamente denominadas de atividades-meio, dedicando-se a empresa à

Assinatura



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

sua atividade principal, isto é, à sua atividade-fim”¹, ou, em outras palavras, como a “possibilidade de contratação de terceiros para realização de atividade-meio da empresa, isto é, aquelas atividades que não constituam seu objeto principal, sua atividade essencial.”².

Apesar deste entendimento, o Direito ainda falha em determinar de forma clara a os limites da Terceirização no país, sobretudo acerca das atividades meio e fim. Entretanto, a jurisprudência tem esclarecido que, se a atividade é parte principal do cotidiano do trabalhador, deve ser considerada atividade-fim. Tal entendimento pode ser percebido, por exemplo, em decisão de 2002 do Ministro Ives Gandra Martins Filho, que defende que

“(…) Na realidade, não se pode dizer que a atividade de digitação é apenas meio no setor bancário, pois constitui ela, para os que laboram em caixas e compensação de cheques, a atividade primordial. Daí, por exemplo, a grande incidência da LER entre empregados de Bancos. **Ora, se constitui essa atividade parte principal do cotidiano do bancário, não se pode considerá-la mera atividade-meio. Assim, por se tratar de atividade-fim, a terceirização permanente de mão-de-obra revela-se ilegal, quer segundo o ordenamento constitucional de 67, quer perante a Novel Carta Política.**”³

Munidos dos entendimentos e do exemplo jurisprudencial apresentados, reforçamos que, por meio desta emenda, busca-se garantir maior segurança para os trabalhadores, terceirizados ou diretos, assegurando-lhes o respeito às suas respectivas atividades, bem como garantir que a função social das empresas e suas atividades finalísticas sejam cumpridas.

Nesse sentido, as alterações propostas aos arts. 4º-A e 5º-A esclarecem os conceitos de terceirização, limitando-a a atividades que não correspondam ao objeto social, à essência econômica ou negocial, ou não sejam inerentes e indissociáveis, em linha lógica de desdobramento causal; e de empresa contratante.

¹ BARROS apud MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>. 2003, p. 67.

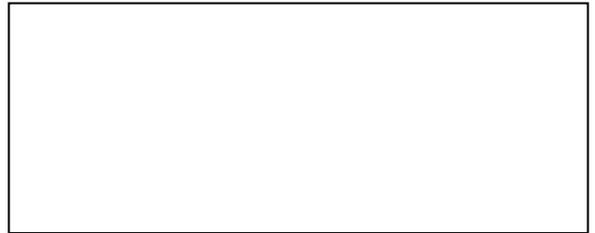
² MARTINS apud MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>. 2003, p. 67.

³ ROAR - 804604-93.2001.5.05.5555, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 20/08/2002, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 27/09/2002.

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, em 21 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá

Deputado Federal SP

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00336

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21-11-2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: Arnaldo Faria de Sá, Deputado Federal

N.º Prontuário: 337

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página:

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

O art. 4º-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei 13.429 de 31 de março de 2017, constante do art. 2º da Lei nº 13.467, de 2017, passa a ter a seguinte redação:

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

.....
§ 1º Os empregados da contratada farão jus a salário igual ao pago aos empregados da contratante quando executarem a mesma função, além de outros direitos não previstos neste artigo”.
§ 2º (Suprimir)

JUSTIFICATIVA

A presente emenda busca ajustar o texto da norma trabalhista ao texto constitucional, adequando o primeiro no sentido de determinar que sejam aos trabalhadores terceirizados garantidos salários equivalentes aos recebidos pelos empregados diretos da empresa tomadora da mão de obra terceirizada, assegurando o respeito aos pressupostos constitucionais de combate a toda e qualquer forma de discriminação, que é objetivo fundamental da República, elencando no art. 3º, IV, da Constituição; e de igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, conforme disposto no *caput* do art. 5º.

Ademais, a Consolidação das Leis de Trabalho determina que a todo trabalho de igual valor deve haver salário de igual valor (art. 5º e do art. 461).

Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

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

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

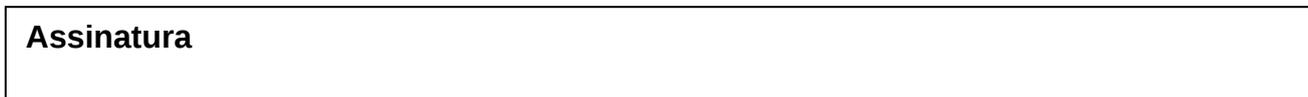
Nesse sentido, não se sustenta a pretensão trazida nos §§ 1º e 2º da Lei nº 13.467, de 2017, porquanto sugere-se a alteração do primeiro e a supressão do segundo. Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, em 21 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá

Deputado Federal SP

Assinatura





CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00337

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21-11-2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: Arnaldo Faria de Sá, Deputado Federal

N.º Prontuário: 337

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página:

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Dê-se ao art. 510-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, passa a ter a seguinte redação, suprimindo-se os art. 510-B, 510-C e 510-D:

“**Art. 510-A.** É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados poderá ser escolhido no local de trabalho, da empresa ou filial quando a empresa ou filial possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição Federal;

II - a eleição será convocada pelo sindicato profissional representativo da categoria por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual será afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidaturas, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquele local de trabalho, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria;

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa do representante a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até um ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação; e

IV – aplicam-se subsidiariamente à eleição para representante dos trabalhadores no local de trabalho as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

Parágrafo Único O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

I – apresentar ao empregador todas as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação desta Consolidação, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social, saúde e segurança; e

II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, observando as prerrogativas exclusivas do sindicato conforme disciplinado nos incisos III e IV da Constituição Federal e do art. 513 desta Consolidação.

JUSTIFICATIVA

Primeiramente, é essencial destacar que há distinção entre “representante dos trabalhadores” e o dirigente sindical; o primeiro é eleito pelos trabalhadores para discutir e defender os interesses e direitos dos trabalhadores da mesma empresa na qual trabalha. Assim, o representante dos trabalhadores deve, portanto, pertencer ao quadro de trabalhadores da empresa.

O dirigente sindical, por sua vez, é escolhido através de eleição em âmbito sindical para representar e defender determinada categoria de trabalhadores em sua totalidade, sendo, portanto, indiferente a empresa a qual pertence.

A fim de garantir mais efetiva e eficaz representatividade dos trabalhadores, sugere-se que seja eleito um representante dos empregados em cada local de trabalho da empresa ou da filial, caso haja, quando o número de empregados neste local for maior que 200; tal número e garantia de representantes são garantidos pelo art. 11 da Constituição Federal.

O representante terá mandato de dois anos, podendo ser reeleito, e fica protegido de dispensa do emprego a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até 1 ano após o final do seu mandato. Também é proposto pela referida emenda, que o representante dos empregados seja sindicalizado e com estabilidade de emprego equiparada a do próprio dirigente sindical, de modo que só poderia ser dispensado mediante ajuizamento de apuração de falta grave (art. 543, parágrafo 3º da CLT). Assim, o representante podendo exercer suas funções com maior segurança e prerrogativa, com as orientações no âmbito sindical, senão poderá sofrer uma significativa coação moral por parte do empregador.

Cabe ao representante apresentar ao empregador as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação da CLT, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social, saúde e segurança. Ainda, conforme a emenda, cabe a ele atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, entretanto sem interferir nas prerrogativas exclusivas do sindicato.

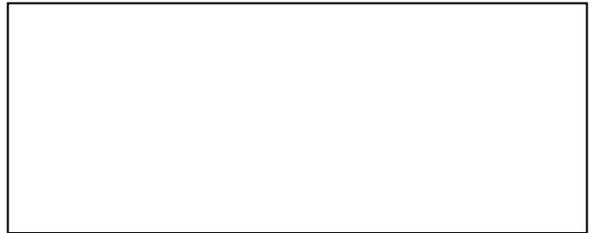
A saber, são prerrogativas dos sindicatos previstas na Constituição “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou

Assinatura





CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

administrativas”, o que caracterizaria a ação do representante nesses aspectos como exorbitação de competência. Ainda, conforme a CLT:

“Art. 513.

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos a atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
- e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

Concomitantemente, dada a sindicalização do representante dos empregados, sugere-se que a eleição seja convocada pelo sindicato profissional representativo da categoria por edital, sendo eleito o candidato mais votado em seu respectivo local de trabalho e garantindo-se subsidiariamente, durante o processo eleitoral, as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

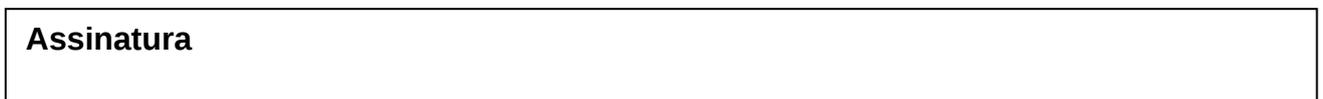
Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, em 21 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá

Deputado Federal SP

Assinatura





CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00338

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21-11-2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: Arnaldo Faria de Sá, Deputado Federal

N.º Prontuário: 337

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página: 2

Arts.: 477

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

O art. 477 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, passa a ter a seguinte redação:

Art. 477 – Na rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, é assegurado ao empregado o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 1º-A - O pedido de demissão ou recibo de quitação anual, firmado por empregado só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato profissional ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º - O instrumento de rescisão do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, e recibo de quitação anual conterá discriminado a natureza de cada parcela paga ao empregado e o seu valor, sendo válida a quitação apenas desses valores.

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

§ 4º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto quando o pagamento será em dinheiro ou depósito bancário.

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o § 4º deste artigo não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

§ 6º - O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

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

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

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

§ 7º-A - O ato da assistência do sindicato na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente atualizados monetariamente pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), salvo quando.

§ 9º (vetado).

§ 10 (Suprimir)

JUSTIFICATIVA

A assistência sindical ao trabalhador foi criada para coibir práticas abusivas feitas pelo empregador quando do término do contrato de trabalho, contudo a Lei 13.467 de 2017, excluiu a assistência do sindicato quando da homologação da rescisão contratual.

A presente emenda aproveita as alterações promovidas na Lei nº 13.467, de 2017, e faz alterações aprimorando a redação do art. 477 da CLT a fim de evitar o retrocesso social a proteção dos trabalhadores, tornando assim obrigatória a assistência do sindicato em toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho.

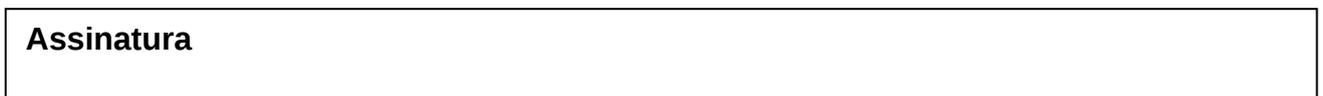
Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, em 21 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá

Deputado Federal SP

Assinatura





CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00339

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21-11-2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: Arnaldo Faria de Sá, Deputado Federal

N.º Prontuário: 337

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página: 3

Arts.: 477,545 e 580-A

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Inclua-se na Medida Provisória 808 de 2017, os artigos 477 e 545, e acrescente-se art. 580-A à [Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), que passam a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 477.

.....
§ 1º - A. O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.
.....

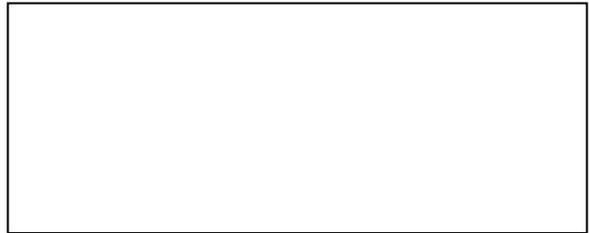
Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições devidas as entidades sindicais, criadas por lei ou definidas em convenção coletiva de trabalho, e serão devidas independentemente de prévia autorização de todos os participantes de categoria, quando por este notificados.
.....

Art. 580-A. A contribuição sindical devida as entidades sindicais por todos os participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais será transformada gradualmente de compulsória para facultativa transcorridos 2 (dois) anos da vigência da presente Lei, e transcorrido esse período iniciará o desconto de percentual de 25% (vinte e cinco) a cada dois anos do valor previsto no art. 580 desta Consolidação, e após será a contribuição devida com a autorização prévia de seus participantes, decidida em assembleia geral da categoria, garantindo nessa oportunidade o direito de oposição, revogando-se o art. 7º da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008.
.....

JUSTIFICATIVA

A Lei 13.467 de 2017 que entrou em vigor no último dia 11 de novembro, modificou mais de duzentos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e de forma inconstitucional alterou dispositivos quando a contribuição sindical, transformando-a de compulsória para facultativa, em afronta a Constituição Federal, eis que a Contribuição

Assinatura



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Sindical está prevista nos artigos 8º e 149 da Constituição Federal, bem como do art. 146, inciso II, que impõe a alteração legislativa por meio de Lei Complementar para alterar a natureza tributária dessa contribuição, por possuir natureza tributária sendo exigida compulsoriamente de todos os integrantes das categorias econômicas ou profissionais, independentemente de associação a um sindicato, tendo por finalidade o custeio de atividades essenciais das entidades sindicais.

A natureza tributária da contribuição sindical é reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal ao decidir “a plena legitimidade constitucional da contribuição sindical, que se qualifica como modalidade de tributo expressamente prevista no próprio texto da lei fundamental” (MS. 28465).

Também afrontou os ditames da Lei de Responsabilidade Fiscal, nº 101/2000, por ter reduzido da arrecadação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), percentual da contribuição sindical destinada à Conta Especial Emprego e Salário, o que é vedado pela citada lei sem a estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva iniciar sua vigência e nos dois seguintes (art. 14), portanto essas alterações são injurídicas. Portanto a inovação contida na Lei 13.647 é injurídica.

Para o jurista **Ives Gandra da Silva Martins**, a finalidade da contribuição sindical – “garantir a atuação de categorias profissionais e econômicas em defesa dos interesses próprios destes grupos, ofertando, pois, a Constituição, imposição tributária que lhes garanta recursos para que possam existir e atuar.”

A convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho beneficia a todos os trabalhadores e pelo princípio da solidariedade coletiva deve haver o custeio das entidades sindicais por todos os trabalhadores, independente de filiação sindical. Assim, o sindicato representará toda a categoria, mas somente poderá ser custeado pelos seus filiados, o que desestimulará a filiação e causará uma verdadeira atrofia sindical.

Como se não bastasse, esquece o legislador do princípio da unicidade e da vinculação sindical por categoria, sem contar nas inúmeras leis esparsas que atribuem legitimidade ao sindicato em promover a defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos (Lei do Mandado de Segurança, Ação Civil Pública, Código de Defesa do Consumidor, etc.).

Pugnamos pela manutenção da contribuição sindical compulsória a toda categoria para possibilitar a manutenção da sustentabilidade do sistema sindical; a defesa dos interesses da categoria; a orientação jurídica e fiscal; e a formulação de parcerias que tragam benefícios para o segmento.

Quanto a alteração no art. 477, § 1º referente a assistência sindical ao trabalhador no momento na rescisão do contrato de trabalho, essa proteção foi criada para o trabalhador, sempre hipossuficiente na relação entre o trabalho x capital, a fim de coibir práticas abusivas feitas contra os direitos trabalhistas e previdenciários, quando do término do contrato de trabalho.

Essa proteção se faz necessária para salvaguardar

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

A presente emenda aproveita as alterações promovidas no substitutivo e faz alterações aprimorando a redação do art. 477 da CLT a fim de evitar o retrocesso social a proteção dos trabalhadores, tornando assim obrigatória a assistência do sindicato em toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho.

Sala das Sessões, em 21 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá

Deputado Federal SP

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00340

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21-11-2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: Arnaldo Faria de Sá, Deputado Federal

N.º Prontuário: 337

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página:

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Altere-se o caput e os §§ 5º e 6º do art. 442-B no art. 1º da Medida Provisória 808 de 2017, incluído pela Lei 13457, de 2017, na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1943, que passam a vigorar com as seguintes alterações:

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

§
1º

§
2º

§
3º

§
4º

§ 5º. Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis e parceiros, relacionadas às atividades compatíveis com o contrato de trabalho autônomo, desde que cumpridos os requisitos do **caput** deste artigo, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

§ 6º. Presente a subordinação e a habitualidade, será reconhecido o vínculo empregatício.

.....

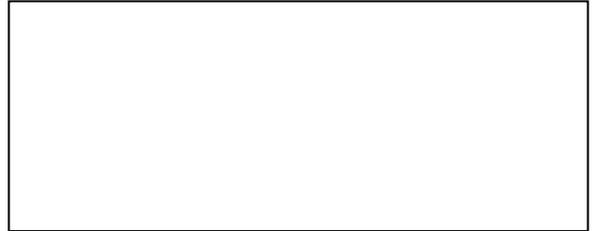
JUSTIFICATIVA

É entendimento passivo no Direito do Trabalho que relações de trabalho nas quais exista habitualidade, subordinação, pessoalidade e onerosidade na

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

prestação do serviço supõem a existência de vínculo empregatício entre empregado e empregador.

Autônomos são tidos como trabalhadores que exercem suas atividades por conta própria, assumindo os riscos da atividade, sem subordinação ao tomador dos serviços e em caráter eventual. Observando-se a infração de quaisquer destes aspectos, figura-se, por consequência, a caracterização de contrato com vínculo empregatício.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, em 21 de novembro de 2017

Arnaldo Faria de Sá

Deputado Federal SP

Assinatura

EMENDA Nº
(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao art. 394-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), na forma do art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017:

“Art. 1º

.....

Art. 394-A. A empregada gestante que eventualmente exerça quaisquer atividades em operações ou locais insalubres passará a exercer suas atividades em local salubre, enquanto durar a gestação e o período de lactação, sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade.

§ 1º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Mesmo tendo a possibilidade de refletir sobre o retrocesso promovido pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, o governo ao editar a Medida Provisória 808, de 2017, continua implementando injustiças contra a trabalhadora gestante ou lactante.

Com efeito, no arremedo de aperfeiçoamento da legislação laboral, o governo continua permitindo que essas trabalhadoras nessas condições exerçam suas atividades em ambiente insalubre.

Num País em que os índices de natalidade vêm caindo a níveis europeus, podendo comprometer brevemente a simples reposição populacional, a maternidade além da função social passou a ter função estratégica. Assim, é inadmissível que se veicule em sede legal a possibilidade de a gestante ou a lactante trabalhem nesse tipo de ambiente.

Há que se considerar, ainda, que a garantia aos direitos das gestantes e lactantes já estão consolidados por tratados internacionais e pela própria Constituição Federal,

especialmente pelo disposto no inciso XVIII do art. 7º, não havendo nenhum ganho financeiro ou operacional que justifique o retrocesso ora incluído na referida Medida Provisória.

Nesse sentido, solicitamos o apoio dos nossos Pares para a presente emenda, como forma de resgatar o direito das trabalhadoras gestantes e lactantes e restabelecer o pacto pela maternidade responsável.

Sala da Comissão, em

Senadora ANGELA PORTELA
PDT/RR

EMENDA Nº
(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao art. 2º da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017:

“Art. 2º O disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho celebrados a partir do dia 14 de julho de 2017”. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Em termos jurídicos esta emenda seria até dispensável, uma vez que pelo ordenamento jurídico pátrio, o direito adquirido e o ato jurídico perfeito estão cobertos pelo pálio constitucional.

Com efeito, no inciso XXXVI do art. 5º da Carta Magna está expresso *in verbis*:

“Art. 5º

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;”

No entanto, como mais uma maldade do governo contra o trabalhado brasileiro, no art. 2º da Medida Provisória nº 808, de 2017, ao arrepio da Carta Democrática, foi estabelecido que “O disposto na [Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017](#), se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes”.

Ou seja, para prejudicar o trabalhador o governo quer retroagir no tempo, agredindo todos os princípios jurídicos básicos, interferindo em contratos privados, contrariamente ao que já foi estabelecido em outros marcos regulatórios, como nos casos das legislações referentes a concessões e seguros, nas quais, seja no âmbito legislativo (concessões) ou no judiciário (seguros), ficou estabelecido que as modificações e

inovações somente se aplicam para os novos contratos firmados após a vigência da nova legislação.

Propõem-se para corrigir essa impropriedade que a vigência dessa nova legislação ocorra a partir de 14 de julho de 2017, data em que foi publicada a Lei nº 13.467.

Assim, solicitamos o apoio dos nossos Pares para a presente emenda, como forma de garantir o direito dos trabalhadores e dos empregadores, bem assim para evitar a judicialização de uma matéria cujo direito está cristalino.

Sala da Comissão, em

Senadora ANGELA PORTELA
PDT/RR

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
 21/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [x] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR

DEPUTADO **HERCULANO PASSOS**

PARTIDO
 PSD

UF
 SP

PÁGINA

Dê-se ao art. 442-B, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, modificado pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017, a seguinte redação:

"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." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O autônomo é aquele que não possui vínculo empregatício com o contratante. A execução de suas atividades para o tomador são desprovidas dos elementos que caracterizam uma relação de emprego. Notadamente, é importante frisar, inexistente a subordinação, elemento essencial para a existência da relação de emprego. Ao determinar que o autônomo, ainda que trabalhando com exclusividade, não gera vínculo empregatício está-se somente reforçando o que já existe na legislação, mas que, por algum motivo, não vem sendo aplicado pelas cortes trabalhistas. Por outro lado, não há que se falar em fraude, pois, no caso concreto, se o juiz competente perceber a existência de todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, tem a obrigação de declarar a existência desse vínculo. O que se pretende resguardar com essa alteração é o próprio instituto do autônomo.

21/11/2017
 DATA

 ASSINATURA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA 21/11/2017	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017
--------------------	-----------------------------------

TIPO 1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [X] ADITIVA

AUTOR DEPUTADO HERCULANO PASSOS	PARTIDO PSD	UF SP	PÁGINA
---	----------------	----------	--------

Inclua-se no art. 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o seguinte § 2º:

“Art. 3º.....

§1º.....

§2º A inserção do trabalhador no núcleo, estrutura ou essência da atividade econômica do tomador de serviços, por si só, não gera vínculo empregatício ou responsabilidade, subsidiária ou solidária, deste último.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A evolução do mercado de trabalho vem causando modificações substanciais na forma como as empresas se relacionam e entre si e com seus empregados. A indústria contemporânea é caracterizada pela descentralização de processos produtivos e pela criação de redes de produção interligadas. É preciso atualizar a CLT para evitar confusões interpretativas em relação a esse novo fenômeno. O dispositivo que ora pretende-se incluir na CLT explicita de que forma o intérprete da norma deverá agir para identificar se há ou não relação de emprego nessas situações.

21/11/2017 DATA	_____ ASSINATURA
--------------------	---------------------



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Inclua-se, no art. 1º, a seguinte alteração ao § 2º do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 58

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência 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, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.”

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao art. 58, § 2º da CLT pela Lei 13.467/23017 passou a prever que 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.

Foi suprimida, assim, a garantia de que se for local de difícil acesso, ou não sendo servido por transporte público, o empregador fornecer a condução, o tempo *in itinere* deve ser computado na jornada de trabalho.

Trata-se de modificação absurda, que mostra a intenção da Reforma Trabalhista de, apenas, reduzir direitos.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

Se o empresário se instala em local de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, não pode exigir que as horas de deslocamento ao trabalho sejam desconsideradas e não remuneradas.

Nas grandes cidades, os trabalhadores já dedicam grande número de horas ao deslocamento ao trabalho. Trata-se de fenômeno mundial, mas, se é a empresa quem se situa fora do alcance do empregado, o ônus deve recair sobre o empregador, e não sobre o trabalhador.

Assim, se não houver transporte público, devendo o trabalhador submeter-se ao interesse exclusivo do empregador, por situar-se o local de trabalho em local de difícil acesso, mesmo que o empregador forneça o transporte (limitando o direito de ir e vir do trabalhador) esse tempo deve ser remunerado como hora de trabalho.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador José Pimentel
PT - CE



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Inclua-se, no art. 1º, a seguinte alteração ao § 5º do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 561

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.”

JUSTIFICAÇÃO

A redação dada ao § 5º do art. 461 da CLT pela Lei nº 13.467/2017 busca afastar a aplicação do princípio da isonomia, contemplado no “caput” do art. 5º da Carta Magna, e cláusula pétrea:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

.....”

Ao impedir a indicação de paradigma remoto, para o fim de assegurar a igualdade de salário, visa limitar os pedidos de equiparação salarial, que são mera decorrência do direito à isonomia, corolário do princípio de que a trabalho igual deve corresponder salário igual.

Trata-se de princípio que a ordem jurídica brasileira reconhece não somente na CLT, mas nas Convenções nº 100 e 111 da OIT.



O direito à igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor foi reconhecido pela OIT em 1919. É princípio enunciado na Constituição da OIT e um elemento chave para a justiça social. A Declaração de Filadélfia da OIT, de 1944, que faz parte da Constituição da OIT, afirma que “todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com oportunidades iguais”.

Segundo o documento da OIT “Igualdade Salarial: Um guia introdutório” publicado em 2013, de autoria de Martin Oelz, Shauna Olney e Manuela Tomei,

“A Convenção nº 100 sobre igualdade de remuneração, de 1951, foi o primeiro instrumento internacional sobre esta questão. Não foi por acaso que a Convenção foi adotada após a Segunda Guerra Mundial, uma vez que as mulheres estiveram na linha da frente da produção durante a guerra em muitos países. A igualdade no salário para homens e mulheres foi um importante primeiro passo para uma igualdade mais ampla na sociedade, constituindo as diferenças salariais uma das mais evidentes e mensuráveis formas de discriminação.

Adotada há mais de 60 anos, a Convenção foi, na altura, inovadora e ainda é particularmente relevante. A Convenção leva em consideração a evolução dos meios de aplicação do princípio, evolução que se tem mantido. Pagar às mulheres menos do que aos homens pelo mesmo trabalho ou por trabalho de igual valor é uma forma comum de discriminação no emprego. A Convenção (Nº 111), sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 está intimamente ligada à Convenção (Nº 100). A Convenção (Nº 111) proíbe distinções, exclusões ou preferências feitas na base de vários motivos, inclusive o sexo, que têm o efeito de impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão. A Recomendação que acompanha a Convenção (Nº 111) refere a necessidade de formular uma política nacional para a prevenção da discriminação no emprego e na profissão, tendo em conta um certo número de princípios. Esses princípios incluem a igualdade de oportunidades e de tratamento no que diz respeito à remuneração por trabalho de igual valor para todos.”

Não é admissível, assim, que se estabeleçam exceções a esse princípio, como prevê o § 5º do art. 461 proposto, que afasta a indicação de



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

paradigma remoto para fins de equiparação, como se o fato de o serviço prestado a mesma empresa, mas em outra unidade física, fosse capaz de afastar a igualdade do trabalho executado ao mesmo empregador.

Dessa forma, para que se preserve a higidez do direito à equiparação, essa ressalva deve ser suprimida da lei em vigor.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador José Pimentel
PT - CE



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Inclua-se, no art. 1º, os seguintes artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 545-A. A contribuição de negociação coletiva é o valor devido em favor das entidades sindicais, com periodicidade anual, fundada na participação na negociação coletiva ou no efeito geral do seu resultado, ainda que por meio de sentença proferida em processo de dissídio coletivo, na forma do art. 616.

§ 1º A proposta do valor da contribuição será submetida anualmente à apreciação e deliberação de assembleia dos destinatários da negociação coletiva, filiados ou não à entidade sindical.

§ 2º Observadas as exigências desta Lei, a cobrança da contribuição de negociação coletiva aprovada em assembleia geral não comportará oposição.

§ 3º O desconto ou pagamento será realizado mediante a celebração do contrato coletivo ou da comprovação da frustração da negociação coletiva, de acordo com os respectivos valores ou percentuais das contribuições determinadas pelas respectivas assembleias dos sindicatos envolvidos nas negociações.

§ 4º O contrato coletivo ou os documentos dos quais trata o caput deverão especificar as entidades sindicais para as quais serão feitos os repasses correspondentes à sua participação na contribuição de negociação coletiva.

§ 5º Quando mais de uma entidade sindical participar da negociação coletiva, os valores correspondentes à contribuição



serão distribuídos de maneira proporcional ao índice de sindicalização de cada uma delas.

§ 6º Nos contratos coletivos de âmbito municipal, intermunicipal, estadual, interestadual e nacional, os valores correspondentes à contribuição de negociação coletiva serão distribuídos de maneira proporcional à representatividade das entidades dentro da estrutura organizativa a que pertencem.

§ 7º Os documentos de que trata o artigo anterior serão depositados no Ministério do Trabalho.”

“Art. 545-B. O recolhimento e os procedimentos de repasse da contribuição de negociação coletiva serão definidos por ato do Ministro do Trabalho, ouvido o Conselho Nacional do Trabalho.

“Art. 545-C. A contribuição de negociação coletiva não poderá ultrapassar 1% (um por cento) do valor da remuneração recebida no ano anterior ao do desconto e será paga, no mínimo, em 3 (três) parcelas mensais, a partir do mês de abril, independentemente do número de contratos coletivos celebrados nos diversos âmbitos de negociação da entidade sindical.

§ 1º A base de cálculo da contribuição corresponderá ao "Total dos Rendimentos" indicado no "Comprovante de Rendimentos Pagos e de Retenção de Imposto de Renda na Fonte", deduzidas as quantias correspondentes ao Imposto de Renda Retido na Fonte e às contribuições previdenciárias oficial e privada.

§ 2º Quando o contrato de trabalho for extinto antes do desconto, a contribuição será paga de maneira proporcional ao número de meses trabalhados, no ato do pagamento das verbas rescisórias.

§ 3º O empregador deverá informar ao sindicato, até o final do mês de abril, o número de trabalhadores e o valor total dos salários, bruto e líquido, que foram considerados para o pagamento da contribuição.

§ 4º A cobrança de contribuição de negociação coletiva é prerrogativa exclusiva do sindicato, cumprindo aos empregadores descontá-la da remuneração dos trabalhadores.

Parágrafo único. O repasse da contribuição deverá ser efetuado até o 10º (décimo) dia subsequente ao desconto, sob pena de multa no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido,



acrescidos de juros de mora sobre o principal da dívida, sem prejuízo de cominações penais, em especial as relativas à apropriação indébita.”

“Art. 545-D. O rateio da contribuição aos demais integrantes da estrutura organizativa da entidade que participou da negociação coletiva obedecerá ao procedimento proposto pelo Conselho Nacional do Trabalho e aprovado pelo Ministro do Trabalho, com os seguintes percentuais:

I - 10% (dez por cento) para as centrais sindicais;

II - 5% (cinco por cento) para as confederações;

III - 10% (dez por cento) para as federações;

IV - 70% (setenta por cento) para os sindicatos;

V - 5% (cinco por cento) para o Fundo Solidário de Promoção Sindical - FSPS, nos termos do regulamento.

Parágrafo único. Quando a entidade sindical que participou da negociação não estiver filiada ou vinculada a qualquer dessas entidades, os percentuais a elas correspondentes serão repassados ao FSPS.”

JUSTIFICAÇÃO

A formulação ora proposta, por meio de novos artigos a serem introduzidos na CLT, implica em tentativa de solução à abrupta extinção da contribuição sindical compulsória, devida pelos trabalhadores, sindicalizados ou não, mediante a sua substituição por contribuição vinculada à negociação coletiva..

Trata-se de tema que, há décadas, é debatido no meio sindical, tendo sido defendida a extinção do “imposto sindical” por várias entidades de relevo, em vários momentos. Ao promover essa extinção, no entanto, o governo comprometeu-se a dar nova solução ao tema, mas a MPV 808 nada fez nesse sentido, mantendo a solução dada pela Lei 13.467/2017, que em nada contribui para o fortalecimento das relações sindicais e do vínculo entre representados e representantes.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

A proposta que ora apresentamos se baseia em solução aprovada em 2007 no Fórum Nacional do Trabalho, na forma de um amplo projeto de reforma das relações do trabalho, que, todavia, nunca chegou ao Congresso Nacional.

Esta emenda resgata aquelas propostas, e propõe a criação da contribuição de negociação coletiva, devida em favor das entidades sindicais, com periodicidade anual, fundada na participação na negociação coletiva ou no efeito geral do seu resultado, ainda que por meio de sentença proferida em processo de dissídio coletivo, na forma do art. 616 da CLT. O seu valor deverá ser objeto de apreciação e deliberação de assembleia dos destinatários da negociação coletiva, filiados ou não à entidade sindical, mas não poderá ultrapassar 1% (um por cento) do valor da remuneração recebida no ano anterior ao do desconto.

A sua distribuição e cobrança seguiria critérios semelhantes ao da contribuição sindical atual, mas quando mais de uma entidade sindical participar da negociação coletiva, os valores correspondentes à contribuição serão distribuídos de maneira proporcional ao índice de sindicalização de cada uma delas.

Assim estará sendo privilegiada a representatividade sindical, e o papel por elas exercido na conquista de melhorias para os trabalhadores.

Com esta proposta, que trazemos ao debate, esperamos abrir um diálogo mais amplo e produtivo sobre o tema, que não seja fundado em preconceitos e apegos a conceitos como “peleguismo” ou “confisco”, uma vez que estamos tratando, literalmente, da sobrevivência das organizações sindicais no Brasil.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador José Pimentel
PT - CE



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Inclua-se, no art. 1º, a seguinte alteração ao art. 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

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

.....

XXXI – enquadramento do grau de insalubridade;

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

XXXIII – participação nos lucros ou resultados da empresa.

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

.....”

JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 611-A da CLT, a Lei nº 13.467/2017 institui a prevalência do negociado sobre o legislado. E, no novo art. 611-B, elenca, de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma “exceção”, tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido;



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Inclua-se, no art. 1º, a seguinte alteração ao art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

Embora a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que criou o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e alterou a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, tenha possibilitado que as empresas que aderissem a esse Programa ampliasse a licença maternidade de suas empregadas para 180 dias, tal direito não foi adotado de forma universal.

Não obstante, com base em autorização na mesma Lei, servidores públicos civis e militares, independentemente de qualquer requisito, foram contemplados, por atos administrativos e regulamentos, com o direito a licença maternidade de 180 dias, resultando no paradoxo de que as trabalhadoras mais necessitadas não têm esse direito, enquanto outras, de empresas que aderiram ao Programa, ou servidoras públicas, o têm.

O que deveria ser um direito de todas as trabalhadoras, assim, acaba soando como privilégio. A proteção à maternidade é dever do Estado,



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

e como tal a Carta Magna trata desse direito no art. 226, assegurando a proteção a todos os membros da família.

Dessa forma, é indispensável que ao se debater o PLC em tela, seja incorporada a proposta que ora apresentamos, como medida de JUSTIÇA.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador José Pimentel
PT - CE



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Inclua-se, no art. 1º, a seguinte alteração ao art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

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

.....

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a **vinte 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.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada pela Lei 13.467/2017 ao art. 58-A da CLT prevê que “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



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais”.

A redação vigente desde 2001 e até 2017 previa que o regime de tempo parcial aquele não poderia exceder a vinte e cinco horas semanais.

Essa redação já foi introduzida com o fito de flexibilizar a relação de trabalho e reduzir direitos.

A ampliação de 25 para 30 horas semanais, além de desnecessária para o interesse do empresário que necessita dessa solução, revela nada menos que a ânsia do PLC de materializar a precarização da relação empregatícia e dos direitos constitucionais.

Assim, deve ser suprimida essa nova alteração, com o retorno ao limite de 25 horas semanais, acrescentando-se, apenas, a possibilidade de ampliação no caso de jornada de até 20 horas semanais, com acréscimo de até seis horas semanais, o que atenderá à preocupação de se evitar excessiva rigidez na norma.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador José Pimentel
PT- CE



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Inclua-se, no art. 1º, a seguinte alteração ao § 2º do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 8º

.....

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos previstos em Lei.”

JUSTIFICAÇÃO

O Direito do Trabalho, como norma de ordem pública e caráter irrenunciável, possui três fontes complementares: 1) a lei, em sentido amplo, que inclui a Constituição, as leis complementares, as leis ordinárias e os tratados internacionais subscritos pelo Brasil, como as convenções da OIT; 2) a sentença Normativa, que são as decisões em sede de Poder Normativo adotadas pelos Tribunais do Trabalho; e 3) a negociação coletiva.

A Sentença Normativa já teve sua força reduzida por força da Emenda Constitucional nº 45, que modificou o art. 114 da Constituição Federal para condicionar o dissídio de natureza econômica na Justiça do Trabalho ao “de comum acordo” entre a empresa ou a entidade patronal e o sindicato de trabalhadores. Isso, na prática, reduziu o poder da via judicial como fonte de direito para os trabalhadores.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

A nova redação dada ao art. 8º da CLT pela Lei nº 13.467, de 2017, avançou ainda mais, ao impedir que a súmula ou outro enunciado de jurisprudência do TST possam restringir direitos legalmente previstos **ou criar obrigações não previstas em lei.**

Embora seja lícito que os direitos assegurados sejam preservados, sob pena de ofensa ao art. 5º, XXXVI da Carta Magna, a nova redação limitou irremediavelmente o poder normativo da mais alta instância do Poder Judiciário em matéria trabalhista, num grave retrocesso histórico e que terá profundas repercussões na aplicação da Justiça trabalhista, **transformando** o que é **o mínimo** a ser preservado nessas decisões (as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente) **num máximo**, tornando nula a norma constitucional que lhe define a competência.

Necessário, assim, que se dê nova redação ao dispositivo, restabelecendo o poder normativo da Justiça do Trabalho em sua inteireza.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador José Pimentel
PT - CE



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Deputado Federal César Halum PRB/TO

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a seguinte redação:

“Art. 457

.....
§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, bem como a concessão de descontos sobre os valores creditados em instrumento de legitimação, diárias para viagem e os prêmios 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)

.....
.....

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo coibir uma prática que tem trazido prejuízos aos trabalhadores e também distorcido o objetivo de programas governamentais ao vedar a adoção das práticas de taxas negativas na concessão do benefício alimentação, concedidas de forma direta ou indireta, tendo em vista que podem provocar aumento do custo final dos produtos adquiridos pelo trabalhador.

Sala da Comissão, de novembro de 2017.

Deputado CÉSAR HALUM

PRB-TO

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se aos §§ 2º, 4º e 23 do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a seguinte redação:

“Art. 457

.....

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, o auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem e os prêmios concedidos em bens ou serviços 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.”

.....

.....

§ 4º. Consideram-se prêmios os incentivos, as gratificações ou bonificações concedidas pelo empregador, ainda que previamente pactuados no contrato de trabalho ou política interna, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades”.

.....

.....

§ 23. Incidem o imposto sobre a renda e quaisquer outros encargos tributários e previdenciários sobre as parcelas referidas neste artigo, exceto aquelas expressamente isentas em lei específica.

JUSTIFICAÇÃO

A presente proposta visa estabelecer que os prêmios os incentivos, as gratificações ou bonificações concedidas pelo empregador, deem-se em forma de bens, serviços a empregado para assim claramente desvinculá-los do salário, dando maior segurança jurídica ao instituto para que sobre ele não recaiam encargos trabalhistas e previdenciários.

Sala da Comissão, de novembro de 2017.

Deputado CÉSAR HALUM
PRB-TO

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Inclua-se, no art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, inciso XVI com a seguinte redação:

“Art. 611-A.....

.....

XVI – concessão de auxílio alimentação, vedado o pagamento em dinheiro.”
(NR)

JUSTIFICAÇÃO

O caput do art. 611-A da Medida Provisória tem a seguinte redação:

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do **caput** do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

.....”

O que a presente emenda visa é que a convenção coletiva e o acordo coletivo possam tratar também de questões relacionadas à alimentação do trabalhador.

É fundamental que empregados e empregadores possam ter a liberdade de negociar os parâmetros do benefício alimentação dos empregados

principalmente quando estes não contarem com qualquer tipo de incentivo por parte do Governo.

A livre negociação entre as partes é um princípio do novo marco legal trabalhista que deve ser estendido para que as empresas que assim desejarem possam conceder benefícios melhores aos trabalhadores do que aqueles atualmente praticados principalmente quando derivarem única e exclusivamente da vontade do empregador para beneficiar seus empregados em decorrência de suas atribuições.

Sala da Comissão, de novembro de 2017.

Deputado CÉSAR HALUM

PRB-TO



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA

Inclua-se, no art. 3º, o seguinte inciso:

“Art. 3º

... – o art. 507-A.”

JUSTIFICAÇÃO

O art. 507-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017 e que pretendemos revogar, assim estabelece:

“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.”

É nítido o efeito dessa norma, ao afastar o direito ao recurso ao Poder Judiciário, em afronta concreta ao art. 5º, XXV da Constituição:

“XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;”

A norma proposta parte da pressuposição de que o trabalhador que receba cerca de R\$ 11 mil mensais, em valor atual, é “hipersuficiente”, ainda que esteja no polo oposto uma empresa dotada de força econômica gigantesca, dotada de grande corpo jurídico e capacidade de impor seus interesses ao empregado.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

É notório que o “direito” do empregado a recusar a concordância à cláusula de arbitragem é uma ficção jurídica, pois a empresa facilmente poderá condicionar a contratação a tal aceitação. E uma vez aceita, o trabalhador não poderá livremente exercer o seu direito de acesso à justiça assegurado pela Carta Magna, ou seja, será forçado a renunciar a uma garantia que é cláusula pétrea da Constituição.

Por isso, tal mudança deve ser revogada.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador José Pimentel
PT - CE



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se, ao inciso III do art. 3º, a seguinte redação:

“Art. 3º

III – os incisos IV, XIII e XV do art. 611-A.”

JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do novo art. 611-A da CLT, a Lei nº 13.647/2017 instituiu a prevalência do negociado sobre o legislado. Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei, listando, no art. 611-B, de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma “exceção”, tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido;

Trata-se da pura e simples derrogação do direito do trabalho como um todo, proposta que não pode ser acatada por esta Casa.

Ainda que se admita a hipótese de negociação sobre temas que, hoje, são objeto de lei, e onde a negociação pode apenas ampliar direitos, há hipóteses que não podem ser submetidas a livre negociação, ainda que não se contrarie diretamente o texto da Constituição.

Nesse sentido, os incisos IV (adesão ao seguro desemprego), XII (enquadramento do grau de insalubridade); XIII (prorrogação de jornada em ambientes insalubres) e XV (participação nos lucros e resultados), por serem temas que a própria CF remete à Lei a forma de se exercício, ou que são



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

especialmente protegidos, como direitos indisponíveis, não podem ser mantidos como objeto de negociação.

Propomos, assim, a sua revogação, mantendo-se apenas as demais situações que não contrariam diretamente o texto constitucional.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador **José Pimentel**
PT - CE



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA

Inclua-se, no art. 3º, o seguinte inciso:

“Art. 3º

... – os art. 611-A e 611-B.”

JUSTIFICAÇÃO

Nos termos dos art. 611-A e 611-B, a Lei nº 13.467/2017 institui na CLT a prevalência do negociado sobre o legislado, fixando algumas exceções.

No Brasil, já existe a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que o negociado estabeleça direitos mais favoráveis do que o mínimo fixado em lei.

O objetivo dos art. 661-A e 611-B da CLT, assim, é o de viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, mas em sentido oposto, ou seja, permitir a exclusão ou redução de direitos através de acordos ou convenções coletivas.

Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei, listando, no art. 611-B, de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma “exceção”, tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido.

Trata-se da pura e simples derrogação do direito do trabalho como um todo, em completa afronta ao art. 7º da Carta Magna.



O art. 7º prevê, expressamente, que:

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

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

.....”

A redação do “caput” não deixa dúvida de que o objetivo dos direitos assegurados aos trabalhadores são a **melhoria de sua condição social**. E, assim, em subordinação ao “caput”, o inciso XXVI, quando prevê o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, coloca esse reconhecimento como um elemento para a **melhoria das condições sociais** dos trabalhadores, ou seja, não pode, em nenhuma hipótese, servir de instrumento para a **piora** dessas condições, que seria o efeito direto e imediato da prevalência do negociado sobre o legislado quando a norma legal preveja condição mais benéfica.

Em recente manifestação, o Relatório de Peritos do Comitê de Aplicação de Normas da Organização Internacional do Trabalho destaca:

“O Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei.”

“Do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução de medida para permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva possui um efeito de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade no longo prazo”

Há, assim, inconstitucionalidade patente na norma visto que o “caput” do art. 7º não deixa dúvidas que as mudanças devem melhorar a condição social dos trabalhadores.

Ademais, ocorre a violação de tratados internacionais, uma vez que as Convenções nº 98 e 154 da OIT partem do pressuposto que a negociação coletiva deve estabelecer parâmetros acima dos previstos em lei:

“O Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção n. 154”

Propomos, assim, a sua revogação, a fim de garantir que prevaleça o primado da Lei, corolário do Estado de Direito.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador José Pimentel
PT - CE



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 452-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º, a seguinte redação:

“Art. 452-G. O empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.”

JUSTIFICAÇÃO

A redação do art. 452-G da CLT proposto pela Medida Provisória visa impedir que o empregado permanente seja demitido e recontratado como empregado intermitente antes de decorridos dezoito meses da demissão.

Contudo, fixa, impropriamente, uma data limite para essa vedação: 31 de dezembro de 2020.

Passada essa data, não mais se aplicaria a vedação, e qualquer trabalhador demitido poderá ser novamente contratado, como empregado intermitente, pela mesma empresa.

O regime de trabalho intermitente implica na perda de diversos direitos, e numa precarização muito grande do trabalhador. Sem a limitação em caráter permanente, toda e qualquer situação poderá dar



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

margem a demissão e nova contratação, com perda de direitos, precarização e total vulneração do trabalhador diante do empregador.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador José Pimentel
PT - CE



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, o § 2º.

JUSTIFICAÇÃO

A redação dada ao §2º do art. 59-A da CLT pelo art. 1º permite que acordo individual escrito possa estabelecer a jornada de 12 horas diárias, seguidas por 36 de descanso, no caso de entidades atuantes no setor de saúde.

Embora a nova redação dada ao art. 59-A tenha afastado a possibilidade desse acordo nos demais setores de atividade, tal solução, sendo mantida no setor de saúde, porém, contraria diretamente o art. 7º, XIII, da CF que prevê que a jornada de trabalho somente será de 8 horas diárias, acrescida de duas horas extras, exceto no caso de acordo ou convenção coletiva de Trabalho, verbis:

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

.....

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



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

A expressão “Acordo” no art. 7º, XIII, contempla somente o acordo coletivo de trabalho, e não o acordo individual, e qualquer interpretação diversa revela má-fé e fraude à Constituição. A busca de interpretação literal, e não histórica ou teleológica, ignora que tal dispositivo constitucional, resultante de debates e da aprovação, em especial, da Emenda 1242, do então Deputado Paulo Paim, no âmbito da Assembléia Nacional Constituinte, que sempre interpretaram a expressão “acordo” como “acordo coletivo de trabalho” e não como “acordo individual”.

Assim, afronta diretamente à Carta Constitucional permitir que, mediante acordo individual, o trabalhador, parte mais fraca na relação de trabalho, seja subordinado a jornada de trabalho superior a 8 horas, e 2 horas extraordinárias, com intervalo de 36 horas, sistematicamente, visto que

Assim, deve ser suprimido o § 2º da nova redação dada ao art. 58-A, tanto mais que, nesse caso, a capacidade negocial do empregado inexistente, servindo apenas como mecanismo de burla ao direito ao pagamento do adicional de serviço extraordinário, além de submeter o empregado a situação de fadiga, com riscos à sua integridade física e saúde.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador José Pimentel
PT - CE



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o §2º do art. 452-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

O §2º do art. 453-E prevê que a extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

Trata-se de limitação de direito que é incompatível com a Constituição, que prevê no seu art. 7º, II e no art. 201, IV o direito ao seguro-desemprego para o trabalhador em situação de desemprego involuntário. Ora, se o trabalho intermitente se dá mediante vínculo empregatício, na hipótese de o trabalhador cumprir os requisitos legais e vir a sofrer desemprego – seja em razão de vínculo intermitente ou não – deve ser devido a ele, nos termos da lei, o acesso ao seguro-desemprego.

A exclusão desse direito constitucionalmente assegurado ao empregado, ainda que em regime de trabalho intermitente, configura situação de discriminação e o coloca em um plano inferior, que nega o valor social do trabalho e contraria a sua própria dignidade.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador **José Pimentel**
PT - CE



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao inciso XII do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A redação dada ao inciso XII do art. 611-A, ao permitir a prevalência do negociado sobre o legislado no caso de enquadramento do grau de insalubridade, amplia essa hipótese para contemplar a “prorrogação de jornada em locais insalubres”, dispensando, nesses casos, a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Com tal alteração, o dispositivo passa a ser ainda mais prejudicial ao trabalhador do que a malsinada redação dada originalmente ao inciso XII pela Lei 13.467, ou seja, afasta uma garantia mínima dada pela lei no caso da prorrogação de jornada.

Assim, não podemos compactuar com mais esse grave retrocesso, sendo necessária a supressão dessa modificação.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador José Pimentel
PT - CE



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 2º.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 2º, ao prever que “o disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes”, incorre em duas graves inconstitucionalidades.

A primeira delas é ignorar o princípio de que a lei não prejudicará o ato jurídico perfeito. Com base nessa proteção, cláusula pétrea constitucional, a “reforma trabalhista” somente poderia ser aplicada aos novos contratos de trabalho, dado que o contrato de trabalho é ato jurídico perfeito entre as partes, sendo as cláusulas legais vigentes na data de sua assinatura cláusulas essenciais de sua vigência.

A segunda é o fato de que a Medida Provisória não poderia conferir, à Lei 13.467, de 2017, qualquer efeito imediato em matéria de processo trabalhista, que tem a mesma proteção constitucional que o processo civil, no que toca à sua impossibilidade de disciplina por medida provisória. Nesse sentido, determinar que se aplique, imediatamente, a Lei 13.467, implica em estabelecer, por medida provisória a eficácia de normas processuais, e, ainda, invadindo o princípio da eficácia da lei no tempo, com o fim de obrigar o Poder Judiciário a aplicar a nova legislação a processos em curso.

Por tamanhas e tão graves inconstitucionalidades, não merece ser acatado o art. 2º.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador José Pimentel
PT - CE



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se os §§ 1º e 2º do art. 911-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

O § 1º do art. 911-A prevê que “os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador”, e o §2º prevê que “na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.”

Ao tratar da contagem ou não de tempo de contribuição, o dispositivo fere, inicialmente, o art. 246 da Carta Magna que veda que medida provisória disponha sobre o tema, já que as regras sobre contagem de tempo de contribuição para fins de aposentadoria, objeto da EC 20, de 1998, não podem ser veiculadas por medida provisória.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

Ainda que tal limitação não estivesse presente, a limitação afasta o direito a contagem de tempo de contribuição, criando uma categoria diferenciada de segurado, sem direito a contagem de tempo de contribuição para fins previdenciários, e com direitos ainda menores do que os do microempreendedor individual ou segurado especial rural, ou seja, uma “subclasse” de contribuintes, que jamais teriam direito a uma aposentadoria.

Essa odiosa e vexaminosa discriminação não merece prosperar, devendo ser de plano rechaçada por esta Casa.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador José Pimentel
PT - CE



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA E MODIFICATIVA

I - Suprima-se as alterações ao artigo 452-A e os art. 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 45-F, 452-G e 452-H da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º;

II – Inclua-se, no art. 1º, a seguinte alteração ao art. 443, da CLT:

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

III – dê-se ao inciso II do art. 3º, a seguinte redação:

“Art. 3º

.....”

II – o art. 452-A;

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 443 e o novo art. 452-A da CLT, incorporados pela Reforma Trabalhista, inserem na ordem jurídica trabalhista o conceito de “contrato de trabalho intermitente”. A MPV 808 deu nova redação ao art. 452-A, incluindo os novos art. 452-B a 452-H, para disciplinar essa modalidade de contratação.

Não obstante seja possível que, em certas atividades, o contrato de trabalho seja estabelecido por hora trabalhada, em razão da desnecessidade de prestação ininterrupta do trabalho por 6 horas ou 8 horas



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

diárias, com intervalo, essa hipótese demanda que a jornada efetiva seja estabelecida previamente e que o trabalhador tenha conhecimento tanto do seu horário de trabalho, quanto do seu salário mensal. A jurisprudência dos Tribunais do Trabalho tem firmado esse entendimento, que nada mais é do que a garantia da dignidade do trabalhador, cuja situação não pode ficar à mercê do empregador, recebendo apenas por horas trabalhadas, mas sem qualquer previsibilidade que lhe permita reorganizar suas atividades e a busca de outras ocupações remuneradas.

O contrato de trabalho intermitente, na forma proposta, favorece somente o empregador, que tem o empregado à sua disposição, mas recebendo apenas pelas horas de efetivo trabalho. O prazo mínimo de três dias para a convocação do trabalhador como sendo o tempo para o empregado tomar conhecimento da jornada a ser cumprida, não é suficiente para que ele possa exercer outras atividades.

Assim, tal previsão legal não pode prosperar, por submeter o trabalhador a situação de grave injustiça e precarização do direito ao salário, sendo necessária a supressão dessa nova modalidade do ordenamento jurídico trabalhista.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador José Pimentel
PT - CE



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

"Art. 58.

.....
§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, será computado na jornada de trabalho quando a empresa estiver em local de difícil acesso e não servido por transporte regular ou da própria empresa.

....." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Quando da aprovação da Reforma Trabalhista, por intermédio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, foi alterado o conceito consagrado na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT das horas *in itinere*. Até então, não era computado na jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, “*salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução*”.



Essa ressalva, contudo, foi suprimida da CLT. Assim, desde o início de vigência da nova lei, foi suprimida a hora *in itinere*, visto que não há mais qualquer incorporação à jornada do tempo despendido pelo empregado para se deslocar para o local de trabalho.

Essa alteração se mostrou extremamente prejudicial ao empregado, que passará mais tempo à disposição do empregador sem que esse período seja considerado tempo de serviço.

Nosso objetivo com a presente emenda é o de restabelecer o entendimento já pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST, nos termos da Súmula nº 90, segundo a qual *“o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho”*.

A aprovação da emenda, portanto, é uma questão da mais absoluta justiça, motivo pelo qual estamos certos do seu acatamento.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **BEBETO**

PSB-BA



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Dê-se ao art. 3º da Medida Provisória a seguinte redação:

“Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

I – o art. 223-G;

II – os incisos I, II e III do **caput** do art. 394-A;

III – os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A; e

IV – o inciso XIII do **caput** e o § 1º do art. 611-A.”

JUSTIFICAÇÃO

O juiz tem a ampla liberdade ao apreciar os fatos submetidos à Justiça, devendo julgá-los conformes à legislação, princípios, precedentes, jurisprudência, e, o mais importante em seu critério interpretativo, ter a consciência de que a Constituição é a fonte primordial condutora de toda o processo hermenêutico, sem esquecer a fonte integrativa e interpretativa advinda do direito internacional.

Com a Reforma Trabalhista aprovada com a publicação da Lei nº 13.467, de 2017, cuja vigência se deu no último dia 11/11/2017, restou evidente o desiderato do atual Governo: consagrar o fim da Justiça do Trabalho



no Brasil. Tal intento só não se ultimou porque ainda vige em solo pátrio a Constituição Federal.

O atual Art. 223-G da CLT impõe uma tarifação absurda na fixação de indenizações, ilegal e, sobretudo, inconstitucional, além de submeter a Justiça do Trabalho a uma espécie de *longa manus* do Poder Legislativo, além de representar um retrocesso de mais de dois séculos já que ousa intencionar transformar os juízes do trabalho brasileiros nos ‘juízes bocas da lei’.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **BEBETO**

PSB-BA



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 911-A, acrescentado pela Medida Provisória à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a seguinte redação:

Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador, do imposto de renda retido na fonte deste e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Parágrafo único. A contribuição previdenciária do empregado inferior à relativa a um salário mínimo mensal será considerada para fins de aquisição e manutenção da qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social e para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

JUSTIFICAÇÃO

O § 1º do art. 911-A incluído pela MP à CLT estabelece que os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês,



independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.

Já o § 2º desse artigo determina que, na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

Esse artigo se destina aos trabalhadores que fazem trabalho intermitente, a tempo parcial e na condição de aprendiz a quem são assegurados apenas o salário hora cuja remuneração mensal, dependendo da jornada cumprida, pode não alcançar um salário mínimo.

Nesse caso, os empregadores apenas farão o recolhimento do valor efetivamente pago ao trabalhador o qual deverá efetuar a sua contribuição complementar sob pena de que o valor recolhido pelo empregador e descontado de sua remuneração não seja considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

Assim, se o empregado não fizer o recolhimento complementar, além de não ter esse período contado para o efeito da concessão dos benefícios previdenciários, ainda perderá o valor recolhido que foi deduzido de seu pagamento. Tem-se, dessa forma, uma dupla apenação para o trabalhador que não conseguir uma remuneração de um salário mínimo mensal.

Essa disposição apenas consideravelmente o empregado aprendiz a quem é assegurado o salário mínimo-hora. Como a duração do trabalho desses empregados varia de 4 a 6 horas, dificilmente haverá quem lhes pague um salário mínimo. Nesse caso, os dois anos de contrato de trabalho não



serão considerados para os efeitos previdenciários, embora o trabalhador tenha diuturnamente contribuído para a Previdência Social. Isso sem falar no aprendiz com deficiência cujo contrato de aprendizagem é indeterminado.

De toda a forma, trata-se de mais uma injustiça cometida contra os trabalhadores já contratados em condições menos benéficas e precárias, com a qual não temos como concordar.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **BEBETO**

PSB-BA



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória o seguinte dispositivo:

Art. 1º.....

“Art. 452-A

.....

§ 16. A remuneração decorrente do trabalho intermitente não poderá ser inferior ao salário mínimo vigente.”

JUSTIFICAÇÃO

Essa modalidade contratual atinge frontalmente a categoria de trabalhadores em bares, restaurantes, casas noturnas, bufês e similares, que não mais terão remuneração estável no estabelecimento em que trabalham, tendo que trabalhar em múltiplos estabelecimentos para garantir uma base salarial digna.

Nessa modalidade de contrato de trabalho, o trabalhador só trabalha e recebe remuneração quando chamado pela empresa, não havendo garantia de jornada mínima e de renda mínima.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

2

Ao contrário do que ocorre no sistema vigente, em que o tempo à disposição da empresa é pago ao empregado, o trabalhador poderá trabalhar algumas horas em uma semana, em um mês, em um ano, fazendo jus apenas às horas efetivamente trabalhadas.

Dessa forma, poderá nada receber ou auferir remuneração inferior ao salário mínimo, em flagrante ofensa ao disposto no art. 7º, inciso IV, da Constituição, segundo o qual trabalhadores urbanos e rurais têm direito ao salário mínimo fixado em lei, nacionalmente unificado, que deve ser suficiente para atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família.

Para sanar essa flagrante inconstitucionalidade e injustiça social, faz-se necessário garantir o salário mínimo como piso para o trabalho intermitente.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **BEBETO**

PSB-BA



COMISSÃO MISTA PARA ANÁLISE DA MPV Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Suprima-se a alteração feita pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, ao § 2º do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

JUSTIFICAÇÃO

Entendemos que as gestantes devem ser protegidas de quaisquer atividade e operações insalubres, independente do grau de exposição: alto, médio ou mínimo.

O § 2º do art. 394-A faculta o trabalho a mulheres gestantes, em ambientes cuja insalubridade atinjam os graus mínimo ou médio, mediante apresentação “voluntária” de um atestado de saúde que a autorize a permanecer no exercício de suas atividades.

Sabemos que a expressão voluntária deve ser encarada de forma eufemística. Que mãe sujeitaria a si mesma e a pessoa em formação a qualquer forma de exposição a ambiente insalubres? Apenas aquelas que tiverem enfrentando necessidades financeiras se submeteriam. Esta não é a exata noção de voluntariedade.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

2

Neste sentido, propugnamos pela supressão do § 2º do art. 394-A com a redação dada pela MP, com o intuito de preservar a saúde dos nascituros, bem como de suas mães.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **BEBETO**

PSB-BA



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Inclua-se no art. 1º a seguinte alteração ao art. 620 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 620. As condições estabelecidas em convenção coletiva de trabalho, se mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo de trabalho.”

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao art. 620 da CLT pela “Reforma Trabalhista” prevê que as condições estabelecidas em acordo coletivo sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. Na forma vigente até então, isso só pode ocorrer se aquelas forem mais favoráveis do que essas.

Dessa simples descrição já se vislumbra a vulneração que poderá ocorrer em relação a conquistas coletivas, de toda a categoria, estabelecidas em convenção coletiva, sejam deixadas de lado em favor de “acordos” que somente regerão uma ou algumas empresas, possivelmente as que tenham maior poder econômico e que possam impor aos seus empregados essas concessões.

Trata-se de uma hipótese que não pode ser acatada, pois vulnera a força da negociação coletiva, e submete o trabalhador ao poder econômico, de forma irreversível.

Dessa forma, propomos o retorno à prevalência da convenção sobre os acordos, se mais favorável.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador José Pimentel
PT - CE



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo:

Art. ... Os art. 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019, de 1974, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 4º-A. considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pelo contratante à contratada, para que esta a realize na forma prevista nesta Lei, da execução de atividades especializadas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou comercial, ou que não sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do seu objeto social, ou que não sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da contratante ou tomadora de serviços e das quais não possa prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe.

.....”

“Art. 5º-A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados atividades especializadas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou comercial, ou que não sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do seu objeto social, ou que não sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da contratante ou tomadora de serviços e das quais não possa prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe.

.....”



JUSTIFICAÇÃO

A redação dada pela Lei nº 13.467/2017 aos art. 4º-A e 5º-A da Lei 6.019, de 1974, cometeu o grave equívoco de permitir a terceirização ampla e irrestrita das atividades das empresas, tornando nula a tese jurídica de que somente podem ser terceirizadas as atividades-meio das empresas.

Além de ter sido inoportuna a inclusão, naquela lei, desses dispositivos atropelando o debate sobre a terceirização em curso no Senado Federal, na forma do PLC 30, de 2015, trata-se de tema que demanda exame muito mais aprofundado.

A terceirização de atividades-fim afronta o art. 7º, I da Carta Magna, que pressupõe a relação direta entre o trabalhador e o tomador do serviço. A interposição de terceiro entre os sujeitos da prestação do trabalho, de forma ampla e irrestrita, como querem os atuais art. 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019 de 1974, caracteriza intermediação de mão de obra, reduzindo o trabalhador a condição de mero instrumento ou objeto, em detrimento de sua dignidade. Afasta, assim, a garantia da proteção à relação de emprego, pois, mantida a intermediação, ela estará sendo *fraudada e precarizada* em seus aspectos essenciais, em afronta direta ao art. 6º, caput da CF, que inclui o trabalho como **direito social fundamental**.

Como aponta estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE¹, a terceirização segue sendo uma fonte de precarização/diferenciação das condições de trabalho, e a estratégia de otimização dos lucros mediante terceirização está fortemente baseada na precarização do trabalho:

“Não é verdade que a terceirização gera emprego. Esses empregos teriam que existir para a produção e realização dos serviços necessários à grande empresa. A empresa terceira gera trabalho precário e, pior, com jornadas maiores e ritmo de trabalho exaustivo, acaba, na verdade, por reduzir o número de postos de trabalho.”

¹ Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: / dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos / Secretaria. Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.



A própria condição do trabalhador terceirizado é fator de enfraquecimento de sua posição do mundo do trabalho. Como aponta Maurício Godinho Delgado², abordando o tema “Terceirização e Atuação Sindical”:

“O caminho jurisprudencial de adequação jurídica da terceirização ao Direito do Trabalho tem de enfrentar, ainda, o problema da representação e atuação sindical dos obreiros terceirizados. Pouco foi pensado, e muito menos feito, a esse respeito no âmbito doutrinário e jurisprudencial do país. Contudo, a relevância do presente problema é tão ou mais significativa do que a característica aos dois anteriores [‘Terceirização e Não Discriminação Remuneratória - salário equitativo’ e ‘Terceirização e Responsabilidade Trabalhista’], já enfrentados com razoável consistência por parte da doutrina e jurisprudência pátrias. A terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados. A noção de ser coletivo obreiro, basilar ao Direito do Trabalho e a seu segmento juscoletivo, é inviável no contexto de pulverização de força de trabalho, provocada pelo processo terceirizante.

Contudo, as noções de ser coletivo, de sindicato, de atuação, ação e representação sindicais são ideias matrizes que dimanam da Constituição Democrática de 1988 (art. 89 e seguintes, CF/88), mesmo consideradas as antinomias existentes, nesta área, na Constituição.

Tais noções não estão sendo estendidas, isonomicamente, aos trabalhadores terceirizados, na mesma extensão que são asseguradas aos demais empregados brasileiros. A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente díspares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto, se o sindicato constitui-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços - os quais, por sua vez, têm natureza absolutamente desigual -, tal entidade não se harmoniza, em

² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 13ª Ed, São Paulo; LTr, 2014, p. 497.



qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato.

Ora, com todas as críticas que tem recebido nesse campo, é inquestionável que a Constituição do Brasil assegura aos trabalhadores o direito de terem uma organização sindical representativa de categoria profissional, situada em certa base territorial, que não pode ser inferior à área de um Município (art. 8º, II, CF/88). Ora, quanto à existência de tal entidade sindical, a Constituição não tem sido respeitada, no país, relativamente aos trabalhadores terceirizados.

Somente pode ser organização sindical efetivamente representativa da categoria profissional do trabalhador terceirizado aquela entidade sindical que represente, também hegemonicamente, os trabalhadores da empresa tomadora de serviços do obreiro! Toda a formação profissional, seus interesses profissionais, materiais e culturais, toda a vinculação laborativa essencial do trabalhador terceirizado, tudo se encontra direcionado à empresa tomadora de serviços, e não à mera intermediária de mão de obra. A real categoria profissional desse obreiro é aquela em que ele efetivamente se integra em seu cotidiano de labor.”

Trata-se, assim, de relação de trabalho que, embora formalmente protegida, visto que o vínculo empregatício há de ser reconhecido em qualquer circunstância, tem como resultado a figura de um “trabalhador de segunda classe”, discriminado, sem identidade, tratado genericamente como “trabalhador terceirizado”, e não como parte da categoria profissional a que, efetivamente, pertence, e tratado como mero objeto, em afronta ao valor social do trabalho como fundamentos da República, contemplado no seu art. 1º, IV, da proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, XXXII), da valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica (art. 170, caput) e como base da ordem social (art. 193).

Sob todos os aspectos, é reprovável a abordagem do tema nos termos aprovados pela Lei nº 13.467/2017.

Contudo, dada a vigência da norma aprovada, deve-se rever o tema, com a adoção de conceituação que respeite a Carta Magna, impedindo a terceirização ampla e irrestrita, e permitindo-a apenas nas atividades especializadas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou negocial, ou que não sejam inerentes à sua



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do seu objeto social, ou que não sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da contratante ou tomadora de serviços e das quais não possa prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador José Pimentel
PT - CE



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo:

“Art. ... A Lei nº 6.019, de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 12-A É assegurada ao trabalhador da empresa prestadora de serviços, se mais benéfica, a percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços ou da respectiva categoria profissional diferenciada ou profissão liberal, nos termos do § 3º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 1º. Em nenhuma hipótese os trabalhadores da empresa contratada que estiverem prestando serviços à empresa contratante poderão receber piso salarial inferior àquele previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho para a categoria profissional preponderante na empresa contratante.

§ 2º Caso a convenção ou acordo coletivo de trabalho mencionado no caput preveja remuneração para os trabalhadores da empresa tomadora de serviços superior à remuneração dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços, deverá esta complementá-la, por meio de abono, que integrará a sua remuneração para todos os efeitos legais, durante a execução do contrato.

§ 3º A representação sindical dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços observará o disposto nos artigos 8º da Constituição Federal e 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, garantindo-se os respectivos direitos de negociação coletiva e greve.”



JUSTIFICAÇÃO

A Lei 13.467, de 2017, ampliou indevidamente as possibilidades de terceirização, permitindo-a de forma ampla e irrestrita nas atividades das empresas, e tornando nula a tese jurídica de que somente podem ser terceirizadas as atividades-meio das empresas.

Como aponta o estudo do DIEESE, a terceirização segue sendo uma fonte de precarização/diferenciação das condições de trabalho, e a estratégia de otimização dos lucros mediante terceirização está fortemente baseada na precarização do trabalho.

A própria condição do trabalhador terceirizado é fator de enfraquecimento de sua posição do mundo do trabalho. Como aponta Maurício Godinho Delgado¹, abordando o tema “Terceirização e Atuação Sindical”:

“O caminho jurisprudencial de adequação jurídica da terceirização ao Direito do Trabalho tem de enfrentar, ainda, o problema da representação e atuação sindical dos obreiros terceirizados. Pouco foi pensado, e muito menos feito, a esse respeito no âmbito doutrinário e jurisprudencial do país. Contudo, a relevância do presente problema é tão ou mais significativa do que a característica aos dois anteriores [‘Terceirização e Não Discriminação Remuneratória - salário equitativo’ e ‘Terceirização e Responsabilidade Trabalhista’], já enfrentados com razoável consistência por parte da doutrina e jurisprudência pátrias. A terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados. A noção de ser coletivo obreiro, basilar ao Direito do Trabalho e a seu segmento juscoletivo, é inviável no contexto de pulverização de força de trabalho, provocada pelo processo terceirizante.

Contudo, as noções de ser coletivo, de sindicato, de atuação, ação e representação sindicais são ideias matrizes que dimanam da Constituição Democrática de 1988 (art. 89 e seguintes, CF/88), mesmo consideradas as antinomias existentes, nesta área, na Constituição.

Tais noções não estão sendo estendidas, isonomicamente, aos trabalhadores terceirizados, na mesma extensão que são

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 13ª Ed, São Paulo; LTr, 2014, p. 497.



asseguradas aos demais empregados brasileiros. A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente díspares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto, se o sindicato constitui-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços - os quais, por sua vez, têm natureza absolutamente desigual -, tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato.

Ora, com todas as críticas que tem recebido nesse campo, é inquestionável que a Constituição do Brasil assegura aos trabalhadores o direito de terem uma organização sindical representativa de categoria profissional, situada em certa base territorial, que não pode ser inferior à área de um Município (art. 8º, II, CF/88). Ora, quanto à existência de tal entidade sindical, a Constituição não tem sido respeitada, no país, relativamente aos trabalhadores terceirizados.

Somente pode ser organização sindical efetivamente representativa da categoria profissional do trabalhador terceirizado aquela entidade sindical que represente, também hegemonicamente, os trabalhadores da empresa tomadora de serviços do obreiro! Toda a formação profissional, seus interesses profissionais, materiais e culturais, toda a vinculação laborativa essencial do trabalhador terceirizado, tudo se encontra direcionado à empresa tomadora de serviços, e não à mera intermediária de mão de obra. A real categoria profissional desse obreiro é aquela em que ele efetivamente se integra em seu cotidiano de labor.”

Trata-se, assim, de relação de trabalho que, embora formalmente protegida, visto que o vínculo empregatício há de ser reconhecido em qualquer circunstância, tem como resultado a figura de um “trabalhador de segunda classe”, discriminado, sem identidade, tratado genericamente como “trabalhador terceirizado”, e não como parte da categoria profissional a que, efetivamente, pertence, e tratado como mero objeto, em afronta ao valor social do trabalho como fundamentos da República, contemplado no seu art. 1º, IV, da proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre



os profissionais respectivos (art. 7º, XXXII), da valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica (art. 170, caput) e como base da ordem social (art. 193).

Ademais, a terceirização irrestrita **amplifica os riscos de burla à garantia constitucional da irredutibilidade de salários, e viola direta ou indiretamente diversas convenções internacionais das quais o Brasil é signatário**, como as Convenções 98 e 151 da OIT, que tratam da proteção contra atos antissindicais e da sindicalização no serviço público. Com efeito, a contratação de empregados e servidores terceirizados **enfraquece os sindicatos**, rompendo o vínculo social básico, com impactos na capacidade de mobilização e na formação da consciência de classe.

Sob todos os aspectos, é reprovável a abordagem do tema promovida pela Lei nº 13.467, de 2017. Contudo, se for o caso de se manter esse tratamento, deve ser assegurado ao trabalhador terceirizado o mesmo direito conferido ao empregado da empresa contratante, mediante a garantia, se mais benéfica, da percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços ou da respectiva categoria profissional diferenciada ou profissão liberal, nos termos do § 3º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho, bem assim a expressa garantia de que a representação sindical dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços observará o disposto nos artigos 8º da Constituição Federal e 511 da CLT, garantindo-se os respectivos direitos de negociação coletiva e greve.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador José Pimentel
PT - CE



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Inclua-se, no art. 1º, a seguinte alteração ao § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

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

JUSTIFICAÇÃO

O § 3º do art. 614 da CLT em vigor anteriormente à Lei 13.467, previa que “não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.”

A nova redação dada pela Lei ao § 3º mantém a duração máxima de dois anos, mas insere a vedação da ultratividade das cláusulas desses instrumentos.

Trata-se de retrocesso social, inadmitido pelos princípios da Carta de 1988, e que submete o trabalhador a grave instabilidade e riscos de redução de direitos conquistados.

Colocada nos termos propostos, é uma verdadeira Espada de Dâmocles sobre os direitos trabalhistas, impedido que novas lutas sejam travadas e novos direitos e conquistas sejam reivindicados, pois o foco passará a ser a mera preservação do que já foi obtido em acordos anteriores.

Dada a disputa na esfera jurídica sobre se a ultratividade deve ou não ser expressamente assegurada por Lei, em vista da revogação do art. 1º § 1º da Lei nº 8.542, de 1992, pela Lei nº 10.192, de 14.2.2001, e sobre a validade



da Súmula 277 do TST, caberia à Lei, sim, explicitá-la, e não vedá-la, dada a redação do art. 114, § 2º da Constituição, que reza:

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

Com fundamento nesse dispositivo Constitucional, o TST adotou a nova redação da Súmula 277:

“CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) –

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

Assim, a nova redação dada ao art. 614, § 3º da CLT revela-se flagrantemente *inconstitucional*, além de permissiva de retrocesso social inadmissível na ordem jurídica pátria. conclusão, não pode prosperar, na forma aprovada pela Câmara dos Deputados, o atual § 3º do art. 614 da CLT, sob pena de produzir-se norma constitucionalmente nula.

Não se trata, apenas, de propiciar o debate sobre o seu conteúdo, de modo a tornar mais claros aos que serão por ela afetados os seus efeitos, mas de promover a sua revisão e adequação constitucional.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador **José Pimentel**
PT - CE



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º, a seguinte redação:

"Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação ou lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

Parágrafo único. Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do **caput** deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento. "

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação do art. 394-A da CLT visa impedir que a empregada gestante exerça atividades ou trabalhe em locais e operações insalubres. No entanto, continua a permitir, na forma dos §§ 2º e 3º, que haja sujeição da lactante ou gestante ao trabalho insalubre, desde que apresente atestado de saúde que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

Permanece, assim, situação que fere o princípio constitucional da proteção do trabalho da mulher, agravado pelo fato de que a exposição a agente nocivo, em qualquer grau, afeta o nascituro, que sequer pode expressar a sua vontade. O Congresso Nacional aprovou a redação em vigor



até a edição da ‘Reforma Trabalhista” na forma da Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016, ou seja, tratava-se de avanço protetivo do trabalho da gestante e da lactante que acabara de completar apenas **um ano de sua vigência**.

A Carta Magna, em seu art. 6º, caput, elenca entre os direitos sociais a proteção à **maternidade**. No art. 7º, XVIII, protege a gestante contra demissão arbitrária ou sem justa causa. O direito à licença-maternidade, albergado no art. 201, I, tem como propósito a proteção à maternidade e à gestação. O inciso XVIII do art. 7º assegura a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de mínima de cento e vinte dias.

As normas de saúde, higiene e segurança, que, nos termos do inciso XXII do art. 7º, visam a redução dos riscos inerentes ao trabalho, dirigem-se a todos os trabalhadores, e, mais ainda, aos que se achem em situação de vulnerabilidade, caso notório da gestante ou lactante.

Assim, deve ser rejeitada e suprimida a alteração aos §§2º e 3º do art. 394-A, mantido, porém, na forma do seu parágrafo 3º aprovado pela Lei nº 13.467/2017, renumerado como parágrafo único o direito a que a empregada, se não puder exercer atividade salubre durante a gestação ou lactação, receba o salário-maternidade.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador **José Pimentel**
PT - CE



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao **caput** do art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º a seguinte redação:

"Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, **para a prestação de serviços eventuais e sem subordinação hierárquica**, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

O novo art. 442-B da CLT prevê que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, **de forma contínua ou não**, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

Embora a nova redação dada pela MPV 808 tenha amenizado o texto aprovado pela Lei 13.467/2017, o objetivo dessa norma ainda é o de precarizar a relação de trabalho e institucionalizar a fraude, obrigando o trabalhador a se inscrever como “autônomo” na Previdência Social e, assim, elidir os direitos que a relação de emprego lhe assegura, podendo prestar serviços a apenas um contratante, em caráter contínuo, ou seja, não eventual.

Trata-se de prática nefasta, similar à PEJOTIZAÇÃO, já que, pelo simples artifício da constituição de uma condição de “autônomo”, ainda que



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

presentes a subordinação e a regularidade do exercício da atividade a um contratante, tem o propósito de afastar a relação de emprego mesmo em atividades contínuas, ou permanentes, e, com isso, os encargos trabalhistas. A simples contratação do “autônomo”, na forma do dispositivo, já seria suficiente para afastar a qualificação como empregado.

O que caracteriza a relação de emprego é a subordinação e a prestação contínua do trabalho, na forma do art. 3º da CLT, que assim estipula:

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

Qualquer outra “interpretação” é burla à Constituição, que em seu art. 7º assegura o rol dos direitos dos empregados.

Dessa forma, não é válida a proposição, que nesse dispositivo mais uma vez revela o seu caráter perverso e excludente, devendo-se excluir, do “caput” do art. 442-B, a hipótese de prestação de serviços em caráter continuado ao mesmo contratante, para fins da contratação de autônomo.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador José Pimentel
PT - CE



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º, a seguinte redação:

“Art. 457

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, e as diárias para viagem que não excedam de cinquenta por cento do salário percebido pelo empregado, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 457 da CLT, promovida pela Lei nº 13.467/2017, tem como propósito permitir a exclusão do salário de importâncias como diárias e abonos. A Medida Provisória suprimiu dessa exclusão os abonos. Contudo, não manteve a regra prevista na lei anteriormente em vigor, que determinava que sejam considerados como salário as diárias e ajudas de custo que excedam 50% do salário.

Ao excluir da remuneração as diárias acima de 50% e os prêmios pagos em dinheiro, sem qualquer limitação, a redação dada ao art. 457 abre enorme espaço para que seja reduzida a expressão monetária do salário, e, em decorrência, fraudada a própria arrecadação previdenciária, mediante o



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

pagamento de “diárias” ou “prêmios” que nada mais são do que o próprio salário, e, com isso, produzindo redução no valor do benefício previdenciário, no valor do FGTS e nas próprias verbas rescisórias e demais direitos do trabalhador.

Trata-se de retrocesso inadmissível, que nada tem a ver com a necessidade de modernizar a legislação trabalhista, mas que busca apenas reduzir o custo da mão de obra e empobrecer o trabalhador.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador José Pimentel
PT - CE



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA

Inclua-se, no art. 3º, o seguinte inciso:

“Art. 3º

... – o art. 477-A.”

JUSTIFICAÇÃO

No novo art. 477-A da CLT inserido pela Lei 13.467/2017, 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.

Trata-se de enorme retrocesso, visto que, hoje, tais situações de dispensa coletiva ou plúrima devem ser motivadas e justificadas, sob pena de serem consideradas arbitrárias, em ofensa ao que prevê o art. 7º, I da CF:

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

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

.....”

Conforme Orlando Gomes,



“Dispensa coletiva é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados. [...] O empregador, compelido a dispensar certo número de empregados, não se propõe a despedir determinados trabalhadores, senão aqueles que não podem continuar no emprego. Tomando a medida de dispensar uma pluralidade de empregados não visa o empregador a pessoas concretas, mas a um grupo de trabalhadores identificáveis apenas por traços não-pessoais, como a lotação em certa seção ou departamento, a qualificação profissional, ou o tempo de serviço. A causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa”¹.

A mera equiparação da demissão coletiva ou plúrima a uma dispensa individual, que não requer autorização da representação sindical ou celebração de acordo, é, assim, medida de graves repercussões, **tornando írrita a norma constitucional**.

. O Tribunal Superior do Trabalho pacificou o entendimento de que a dispensa em massa exige, necessariamente, prévia negociação coletiva, a fim de que se discutam os critérios e as formas como esta dispensa ocorrerá. Segundo Mauricio Godinho Delgado:

“Felizmente, a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do TST. No período subsequente ao julgamento de 18 de agosto de 2009, ao enfrentar novos casos de dispensas coletivas, reiterou a validade do precedente judicial inferido, enfatizando ser a negociação coletiva sindical procedimento prévio imprescindível para os casos de dispensas massivas de trabalhadores. Nesta linha estão os seguintes acórdãos e respectivas datas de julgamento: TST-RODC-2004700-91.2009.5.02.0000, julgado em 14.11.2001 - Relatora: Ministra Katia Magalhães Arruda; R0-173-02.2011.5.15.0000, julgado em 13.08.2012 - Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado; R0-6-61.2011.5.05.0000, julgado em 13.11.2012-Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa”. (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14ª Ed. São Paulo: LTR, 2015, pág. 1.214).

¹ GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação da empresa - Aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. São Paulo: LTr, 1974.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

Portanto, não pode ser acatada, sob pena de ofensa ao princípio da vedação do retrocesso social, e afronta direta ao art. 7º, I da CF, a alteração promovida pela Reforma Trabalhista, devendo ser revogada.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador **José Pimentel**
PT - CE



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data:		Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017		
Autor:		N.º Prontuário:		
1. <input type="checkbox"/> Supressiva 2. <input type="checkbox"/> Substitutiva 3. <input checked="" type="checkbox"/> Modificativa 4. <input type="checkbox"/> Aditiva 5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global				
Página: 2	Arts.: 452-C e os	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Os artigos 452-C, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H, à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 452-C.....

§ 1º

§ 2º Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho ou, na sua falta, de 30 % (trinta por cento) da remuneração base da categoria, a ser paga pelo empregador juntamente com a remuneração.

Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

I - pela integralidade:

- a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F; e
- b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; e
- c) as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990.

§ 2º (suprimir)

Art. 452-F.....

§ 1º (suprimir)

§ 2º

Art. 452-G. O empregado contratado por tempo integral ou parcial em caso de demissão não poderá prestar serviços para o mesmo empregador com baseado no



CONGRESSO NACIONAL



contrato disciplinado no art. 452-A desta Consolidação, pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.

Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. (NR)

JUSTIFICATIVA

A Lei 13.467 de 2017 que entrou em vigor no último dia 11 de novembro, modificou mais de duzentos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e de forma inconstitucional viola o conjunto de direitos fundamentais do trabalhador, constantes dos arts. 7º a 11, 170, VII e VIII e 193 da Carta Magna de nosso País.

Pretende uma das propostas constante na Medida Provisória que o trabalhador intermitente receba menos do que o valor do salário mínimo, o que afronta a Constituição da República (remuneração mínima, art. 7º, IV e VII), e para piorar a situação desse empregado faculta que ele complemente o valor da contribuição previdenciária para que esse tempo trabalhado seja computado para fins de benefícios. Senhores Parlamentares, e o trabalhador não receber ao menos o piso da categoria, como ele vai sustentar a si próprio e seus familiares e ainda ter dinheiro para complementar a previdência social?

Essa modificação solapa o custeio da seguridade social, não há como se manter uma seguridade social com essa estratégia de descaracterizar o salário, então a população perde das duas maneiras, sem seguridade social não há como se falar em estado democrático de direito, estado de bem-estar social, a dignidade da pessoa humana, a justiça social, em subordinação da propriedade a sua função socioambiental.

Esvazia a garantia constitucional da relação de emprego protegida, perfazendo a submissão do empregado ao empregador sem limitação, caracterizando um trabalho análogo ao de escravo, além de transferir o risco do negócio para o trabalhador, parte mais frágil nessa relação.

Sala das Sessões, 21 novembro 2017

Assinatura: João Daniel (PT-SE)

EMENDA Nº de 2017 – CM
(MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017)

Art. 1º Inclua-se ao art. 1º da Medida Provisória (MPV) 808, de 2017, a alteração dos arts. 447, 477-A e 477-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), com as seguintes redações:

Art. 477 - Na extinção 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º (Revogado).

§ 1º-A A homologação da rescisão do contrato de trabalho será válida quando feito com a assistência do sindicato profissional da categoria ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho;

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, será válido quando feito com a assistência do sindicato profissional da categoria, e deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

§ 3º (Revogado).

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a 50\$ (cinquenta Por cento) de um mês de remuneração do empregado.

§ 6º (Suprimir

§ 8º - (Suprimir)

§ 9º (vetado).

§ 10. (Suprimir)

Art. 477-A. Em caso de dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas por qualquer motivo dependerá de prévia negociação e autorização por meio 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 exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

JUSTIFICAÇÃO

A assistência ao trabalhador foi criada para coibir práticas abusivas feitas pelo empregador, a Lei 13.467, de 2017, que alterou a CLT, excluiu a assistência do sindicato quando da demissão coletiva.

A presente emenda tem a finalidade de se evitar o retrocesso social a proteção dos trabalhadores, mantendo-se assim obrigatória a assistência do sindicato em toda negociação em caso de dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas ou demissão voluntária ou incentivada.

Diante da exposição de argumentos contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

EMENDA Nº de 2017 – CM
(MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017)

Art. 1º Altere-se da Medida Provisória 808 de 2017, o art. 911-A inserido na Consolidação das Leis de Trabalho, criada Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 1º Independentemente do tipo de contrato de trabalho caso o somatório de remunerações auferidas pelo empregado no período de um mês seja inferior ao valor do piso da categoria, lhe será garantido o recebimento deste piso, e em caso de ausência desse piso, terá garantido perceber remuneração igual ao valor do salário mínimo mensal;

§ 2º 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 conforme disposto no § 1º deste artigo. (NR)

JUSTIFICATIVA

A modificação promovida no art. 911-A constante da Medida Provisória 808 de 2017, pretende onerar o salário do trabalhador ao fixar a faculdade dele de complementar a contribuição previdenciária em caso de sua remuneração não alcance o valor de salário mínimo mensal.

Ora é dever do Estado garantir os mínimos direitos da classe laborar, e o comando legislativo deve ser no sentido do empregador ser obrigado a recolher a contribuição previdenciária de pelo o valor do piso da categoria ou na fatal dessa de pelo menos um salário mínimo por trabalhador, a fim de cumprir os ditames constitucionais do inciso IV do art. 7º, que determina o recebimento de salário mínimo capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

Assim, é inconstitucional a possibilidade de o trabalhador perceber mensalmente menos do valor do salário mínimo, e por consequência a contribuição previdenciária deve ser paga pelo empregador sem onerar mais ainda os poucos valores recebidos pelo empregado.

Pedimos apoio a aprovação da presente emenda pelos nobres parlamentares a fim de cumprir a garantia da Cara Magna de recebimento do salário digno e dos direitos previdenciários.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

EMENDA Nº de 2017 – CM
(MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017)

Art. 1º Inclua-se na Medida Provisória 808 de 2017, os artigos 477 e 545, e acrescente-se art. 580-A à [Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), que passam a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 477.

§ 1º - A. O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

.....
.....

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições devidas as entidades sindicais, criadas por lei ou definidas em convenção coletiva de trabalho, e serão devidas independentemente de prévia autorização de todos os participantes de categoria, quando por este notificados.

.....
.....

Art. 580-A. A contribuição sindical devida as entidades sindicais por todos os participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais será transformada gradualmente de compulsória para facultativa transcorridos 2 (dois) anos da vigência da presente Lei, e transcorrido esse período iniciará o desconto de percentual de 25% (vinte e cinco) a cada dois anos do valor previsto no art. 580 desta Consolidação, e após será a contribuição devida com a autorização prévia de seus participantes, decidida em assembleia geral da categoria, garantindo nessa oportunidade o direito de oposição, revogando-se o art. 7º da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008.

.....

JUSTIFICATIVA

A Lei 13.467 de 2017 que entrou em vigor no último dia 11 de novembro, modificou mais de duzentos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e de forma inconstitucional alterou dispositivos quando a contribuição sindical, transformando-a de compulsória para facultativa, em afronta a Constituição Federal, eis que a Contribuição Sindical está prevista nos artigos 8º e 149 da Constituição Federal, bem como do art. 146, inciso II, que impõe a

alteração legislativa por meio de Lei Complementar para alterar a natureza tributária dessa contribuição, por possuir natureza tributária sendo exigida compulsoriamente de todos os integrantes das categorias econômicas ou profissionais, independentemente de associação a um sindicato, tendo por finalidade o custeio de atividades essenciais das entidades sindicais.

A natureza tributária da contribuição sindical é reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal ao decidir “a plena legitimidade constitucional da contribuição sindical, que se qualifica como modalidade de tributo expressamente prevista no próprio texto da lei fundamental” (MS. 28465).

Também afrontou os ditames da Lei de Responsabilidade Fiscal, nº 101/2000, por ter reduzido da arrecadação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), percentual da contribuição sindical destinada à Conta Especial Emprego e Salário, o que é vedado pela citada lei sem a estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva iniciar sua vigência e nos dois seguintes (art. 14), portanto essas alterações são injurídicas. Portanto a inovação contida na Lei 13.647 é injurídica.

Para o jurista **Ives Gandra da Silva Martins**, a finalidade da contribuição sindical – “garantir a atuação de categorias profissionais e econômicas em defesa dos interesses próprios destes grupos, ofertando, pois, a Constituição, imposição tributária que lhes garanta recursos para que possam existir e atuar.”

A convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho beneficia a todos os trabalhadores e pelo princípio da solidariedade coletiva deve haver o custeio das entidades sindicais por todos os trabalhadores, independente de filiação sindical. Assim, o sindicato representará toda a categoria, mas somente poderá ser custeado pelos seus filiados, o que desestimulará a filiação e causará uma verdadeira atrofia sindical.

Como se não bastasse, esquece o legislador do princípio da unicidade e da vinculação sindical por categoria, sem contar nas inúmeras leis esparsas que atribuem legitimidade ao sindicato em promover a defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos (Lei do Mandado de Segurança, Ação Civil Pública, Código de Defesa do Consumidor, etc.).

Pugnamos pela manutenção da contribuição sindical compulsória a toda categoria para possibilitar a manutenção da sustentabilidade do sistema sindical; a defesa dos interesses da categoria; a orientação jurídica e fiscal; e a formulação de parcerias que tragam benefícios para o segmento.

Quanto a alteração no art. 477, § 1º referente a assistência sindical ao trabalhador no momento na rescisão do contrato de trabalho, essa proteção foi criada para o trabalhador, sempre hipossuficiente na relação entre o trabalho x capital, a fim de coibir práticas abusivas feitas contra os direitos trabalhistas e previdenciários, quando do término do contrato de trabalho.

Essa proteção se faz necessária para salvaguardar .

A presente emenda aproveita as alterações promovidas no substitutivo e faz alterações aprimorando a redação do art. 477 da CLT a fim de evitar o retrocesso social a proteção dos trabalhadores, tornando assim obrigatória a assistência do sindicato em toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

EMENDA Nº de 2017 – CM
(MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017)

Art. 1º Os artigos 452-C, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H, à [Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), passam a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 452-C.....
§ 1º

§ 2º Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho ou, na sua falta, de 30 % (trinta por cento) da remuneração base da categoria, a ser paga pelo empregador juntamente com a remuneração.

Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

I - pela integralidade:

- a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F; e
- b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;
- e
- c) as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990.

§ 2º (suprimir)

Art. 452-F.....

§ 1º (suprimir)

§ 2º

Art. 452-G. O empregado contratado por tempo integral ou parcial em caso de demissão não poderá prestar serviços para o mesmo empregador com baseado no contrato disciplinado no art. 452-A desta Consolidação, pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.

Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. (NR)

JUSTIFICATIVA

A Lei 13.467 de 2017 que entrou em vigor no último dia 11 de novembro, modificou mais de duzentos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e de forma inconstitucional viola o conjunto de direitos fundamentais do trabalhador, constantes dos arts. 7º a 11, 170, VII e VIII e 193 da Carta Magna de nosso País.

Pretende uma das propostas constante na Medida Provisória que o trabalhador intermitente receba menos do que o valor do salário mínimo, o que afronta a Constituição da República (remuneração mínima, art. 7º, IV e VII), e para piorar a situação desse empregado faculta que ele complemente o valor da contribuição previdenciária para que esse tempo trabalhado seja computado para fins de benefícios. Senhores Parlamentares, e o trabalhador não receber ao menos o piso da categoria, como ele vai sustentar a si próprio e seus familiares e ainda ter dinheiro para complementar a previdência social?

Essa modificação solapa o custeio da seguridade social, não há como se manter uma seguridade social com essa estratégia de descaracterizar o salário, então a população perde das duas maneiras, sem seguridade social não há como se falar em estado democrático de direito, estado de bem-estar social, a dignidade da pessoa humana, a justiça social, em subordinação da propriedade a sua função socioambiental.

Esvazia a garantia constitucional da relação de emprego protegida, perfazendo a submissão do empregado ao empregador sem limitação, caracterizando um trabalho análogo ao de escravo, além de transferir o risco do negócio para o trabalhador, parte mais frágil nessa relação.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Insira-se o seguinte inciso IV no art. 3º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 2017:

“**Art. 3º.**
.....
IV – o art. 507-A.”

JUSTIFICAÇÃO

O art. 507-A incluído na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, prevê que “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”.

É nítido o objetivo e o efeito dessa norma ao afastar o direito ao recurso ao Poder Judiciário, em afronta direta ao art. 5º, XXV da Constituição que prevê: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Com esse dispositivo vigente, os empregados serão constrangidos a aceitar a arbitragem no momento da contratação, abrindo mão, assim, de futuros direitos.

Considerando que a revogação proposta é a melhor solução de direito para o problema, solicitamos o acolhimento desta emenda pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador VANESSA GRAZZIOTIN
PCdoB-AM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Insira-se o seguinte inciso IV no art. 3º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 2017:

“Art. 3º.

.....
IV – o § 3º do art. 614.”

JUSTIFICAÇÃO

O § 3º do art. 614 incluído na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, prevê que “não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalhador superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade”.

Ao vedar a ultratividade, ou seja, a continuidade das cláusulas dos instrumentos coletivos além do prazo do ajuste, essa norma submete o trabalhador a grave instabilidade e risco de redução de direitos conquistados. Ao final do prazo de duração da convenção ou acordo o empregado cairá num vazio jurídico e o empregador pode perder totalmente o interesse de negociar.

Considerando que a revogação proposta é a melhor solução de direito para o problema, solicitamos o seu acolhimento pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador VANESSA GRAZZIOTIN
PCdoB/AM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Insira-se o seguinte art. 3º na Medida Provisória (MPV) nº 808, de 2017, renumerando-se o atual art. 3º como 4º:

“Art. 3º. Fica restabelecida a redação dada aos arts. 4ºA e 5ºA da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, pela Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, introduziu mudanças na Lei nº 6.019, de 1974, para permitir, claramente, a terceirização das atividades-fim das empresas. Isso, apesar das interpretações apressadas da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, não estava permitido até então. Ao permitir essa terceirização irrestrita, a denominada “reforma trabalhista” afronta, em nosso entendimento, o inciso I do art. 7º da Constituição Federal, que pressupõe a relação direta entre o trabalhador e o tomador de serviço.

Para restabelecer a situação, anterior ao malfadado e aprovado projeto reformista, estamos propondo a volta da redação anterior dos referidos dispositivos da Lei nº 6.019, de 1974. Assim pretendemos evitar a terceirização irresponsável e irrestrita.

Considerando que a redação anterior dos artigos modificados pela reforma trabalhista, no que se refere à terceirização, é ainda melhor do que a atual, solicitamos o seu acolhimento pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador VANESSA GRAZZIOTIN
PCdoB/AM

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 808, de 2017)

Suprimam-se as alterações introduzidas no art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017, e insira-se o seguinte inciso IV no art. 3º da mesma MPV:

“Art. 3º.

.....
IV – os arts 611-A e 611-B.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda pretende suprimir os artigos que modificam a disciplina da “primazia do negociado sobre o legislado”, revogando as malfadadas normas que instituíram a ampla “flexibilização” das leis do trabalho, em prol da precarização e da redução de salário.

Trata-se de pura e simples derrogação do direito do trabalho, com afronta ao art. 7º da Constituição Federal que, em seu *caput*, prevê que outros direitos sociais só possam ser instituídos com o objetivo de melhorar a condição social dos trabalhadores. É preciso urgentemente restabelecer os direitos sociais e a segurança jurídica dos trabalhadores.

Convicta da importância desta emenda, solicitamos o acolhimento pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador VANESSA GRAZZIOTIN
PCdoB-AM

EMENDA Nº de 2017 – CM
(MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017)

Inclua-se à Medida Provisória nº 808, de 2017 modificações ao art. 468 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, a seguinte redação:

Art. 468

§1º

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, se percebida a mais de 5 (cinco) anos, sendo incorporada como natureza salarial para todos os fins legais.

JUSTIFICATIVA

Interpreta-se que, com a concessão e manutenção positiva da gratificação por tempo de serviço, o empregador reconhece e valoriza a prestação de serviços feita pelo empregado, além de estimulá-lo a comprometer-se cada vez mais com a empresa.

É entendimento pacificado no Tribunal Superior do Trabalho que “a gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais”, sendo que o empregado pode optar pela gratificação mais benéfica quando lhe for oferecida a gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador ou firmada mediante negociação coletiva.

Nesse sentido, a modificação proposta objetiva além de contrariar a prática adotada no Direito do Trabalho, tende a desmotivar o trabalhador a se especializar para permanecer no trabalho. Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 808, de 2017)

Suprima-se a alteração do art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017, e insira-se o seguinte inciso IV no art. 3º da mesma MPV:

“Art. 3º.

.....

IV – o art. 442-B.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda pretende suprimir o art. 442-B, na redação adotada pela MPV nº 808, de 2017, e revogar o mesmo artigo inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pela Lei nº 13.467, de 2017. Esse dispositivo deve ser suprimido, pois, em nossa visão, abre inúmeras possibilidades de fraude e estimula a substituição de empregados por autônomos, sem direitos trabalhistas.

O objetivo final dessa norma é a precarização das relações de trabalho e, dada essa finalidade daninha, não merece permanecer em nosso ordenamento jurídico.

Convicta da importância desta emenda, solicitamos o seu acolhimento pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador VANESSA GRAZZIOTIN
PCdoB-AM

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 808, de 2017)

Suprimam-se as alterações introduzidas nos arts. 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E e 452-F, 452-G e 452-H da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017, e insira-se os seguintes incisos IV e V no art. 3º da mesma MPV:

“Art. 3º.

.....

IV – o art. 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H;

V – o § 3º do art. 443.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda pretende suprimir os artigos que modificam a disciplina do “contrato de trabalho intermitente”, na redação adotada pela MPV nº 808, de 2017, e revogar os artigos inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pela Lei nº 13.467, de 2017, que tratam do mesmo assunto, bem como o § 3º do art. 443 celetista. A ideia de um contrato de trabalho intermitente favorece somente o empregador, que terá trabalhadores à sua disposição pagando apenas as horas de efetivo exercício.

Tais dispositivos afrontam o respeito à dignidade humana, inscrito no inciso III do art. 1º da Constituição Federal, pois transformam o trabalhador em objeto. Além disso, colidem com princípios elementares da ordem social, da proteção ao trabalho e sua valorização social. Enfim, contrariam todas as noções básicas de direito e de justiça no âmbito das relações trabalhistas.

Convicta da importância desta emenda, solicitamos o seu acolhimento pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador VANESSA GRAZZIOTIN
PCdoB-AM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Insira-se o seguinte inciso IV no art. 3º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 2017:

“Art. 3º.
.....
IV – o § 5º do art. 461.”

JUSTIFICAÇÃO

O § 5º do art. 461 incluído na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, prevê que “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”.

Esse dispositivo tenta inviabilizar a igualdade de todos perante a lei e reduzir ou acabar com a isonomia entre trabalhadores que exercem funções iguais. Isso contraria princípios constitucionais e inúmeros acordos e convenções internacionais.

Considerando que a revogação proposta é a melhor solução de direito para o problema, solicitamos o acolhimento desta emenda pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador VANESSA GRAZZIOTIN
PCdoB-AM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Insira-se o seguinte inciso IV no art. 3º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 2017:

“Art. 3º.
.....
IV – o art. 477-A.”

JUSTIFICAÇÃO

O art. 477-A incluído na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, prevê que “as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia da entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação”.

Trata-se de um enorme retrocesso, visto que, hoje, as dispensas coletivas ou plúrimas devem ser motivadas e justificadas, sob pena de serem consideradas arbitrárias, por ofensa ao art. 7º, I da CF. Não poderia ser de outra forma, pois elas afetam toda a sociedade e não apenas o trabalhador individual.

Considerando que a revogação proposta é a melhor solução de direito para o problema, solicitamos o acolhimento desta emenda pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador VANESSA GRAZZIOTIN
PCdoB-AM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017:

“**Art. 394-A.** A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre.

.....
§ 4º Em qualquer caso, o afastamento de que trata este artigo implica pagamento do adicional de insalubridade pela metade de seu valor.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória nº 808, de 2017, regulamentou a controversa questão do afastamento da gestante ou lactante que trabalha em atividades ou operações insalubres. Entretanto, embora tenha tornado mais fácil o afastamento dessas profissionais em relação à reforma trabalhista, a proposição ora analisada retrocede ao vetar o recebimento do adicional de insalubridade.

Ora, este adicional é uma parcela importante da renda da mulher e nos parece injusto que ela não o receba justamente quando mais precisa: quando está grávida ou amamentando. Sabemos que a primeira infância aumenta sobremaneira as despesas familiares, não nos parecendo correto reduzir a renda da mãe neste momento.

Cumpre ressaltar que a despesa com primeira infância gera externalidades positivas para toda a sociedade. De fato, economistas têm enfatizado que o gasto com primeira infância traz mais retornos para a vida de um cidadão do que os gastos com educação em qualquer fase de sua vida.

Cientes de que o pagamento integral do adicional de insalubridade geraria uma despesa que poderia desestimular as empresas a contratarem mulheres, uma vez que o afastamento da gestante/lactante pode ensejar a contratação de outro profissional para repô-la na atividade insalubre, propomos que o adicional seja devido pela metade.

Esta nos parece uma solução equilibrada para este desafio. Afinal, o suposto anseio de proteger o emprego formal da mulher jovem não pode dar ensejo para uma flexibilização sem limites que prive as trabalhadoras dos direitos relativos à maternidade.

É preciso uma visão equilibrada e um tratamento solidário para esta questão, exatamente o que buscamos com a presente emenda.

Ciente do impacto social e econômico da proposta, peço o apelo das nobres Deputadas e Senadoras e dos nobres Deputados e Senadores para aprová-la.

Sala da Comissão,

Senadora VANESSA GRAZZIOTIN
PCdoB/AM

**EMENDA Nº de 2017 – CM
(MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017)**

Acrescentem-se ao art. 3º da Medida Provisória nº808 de 2017 os seguintes inciso IV e V: .

Art. 3º.....

.....
IV- **O art. 611-A** do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

V- **O art. 611-B** do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A MP em tela visa, objetiva regulamentar e alterar artigos da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) inseridos na CLT. Um desses artigos a ser alterado é o art. 611-A, que trata da prevalência do negociado sobre o legislado.

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

“XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”

Com isso, a Carta Política já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei. Todavia, a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que, em sistemas jurídicos fundados em valores morais ou éticos, a autonomia privada não é absoluta. Logo, é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho prever condições mais benéficas aos empregados do que o disposto na legislação, conforme ser verifica na jurisprudência abaixo:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 11.496/2007. HORAS IN ITINERE. ACORDO COLETIVO. EXCLUSÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. O debate se trava acerca da validade de cláusula de norma coletiva que atribuiu à remuneração do tempo *in itinere* a característica de ser parcela indenizatória, devida sem o adicional de horas extras e sem reflexo no cálculo de outras verbas. Em rigor, discute-se sobre tal cláusula revestir-se de eficácia que derivaria da autonomia privada coletiva ou, por outra, se teria tal preceito excedido o limite de disponibilidade reservado à autodeterminação dos atores sociais. Ao considerar, tendo em perspectiva o caso dos autos, que a remuneração do tempo de trabalho ou do tempo à disposição do empregador, nos limites da lei, não poderia ter sofrido redução ou desvirtuamento, o Tribunal Superior do Trabalho remete às seguintes razões de decidir: 1. Em sistemas jurídicos fundados em valores morais ou éticos, a autonomia privada não é absoluta; 2. Os precedentes do STF, como os precedentes em geral, não comportam leitura e classificação puramente esquemáticas, como se em seus escaninhos se acomodassem, vistos ou não, todos os fragmentos da realidade factual ou jurídica. Para além das razões de decidir, acima enumeradas, cabe registrar que os precedentes do STF (RE 590.415/SC e RE 895759/PE) que enlevam a autodeterminação coletiva cuidam de situações concretas nas quais a Excelsa Corte enfatizou a paridade de forças que resultaria da participação de sindicato da categoria profissional, não se correlacionando com caso, como o dos autos, em que o Tribunal Regional do Trabalho constata não ter havido qualquer contrapartida, sob as vestes da negociação coletiva, para compensar a renúncia de direito pelos trabalhadores. Embargos conhecidos e não providos. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Embargos de Declaração em Recurso de Revista.(E-RR-205900-57.2007.5.09.0325) EM 27 DE JUNHO DE 2017.

Logo, vê-se que a autonomia negocial coletiva não é absoluta. Tal decisão fora proferida em 2016 para afastar um acordo coletivo que, conforme o tribunal, reduzia os direitos dos trabalhadores de uma usina de açúcar. O recurso analisado discutia uma proposta de acordo que dava às horas de deslocamento (*in itinere*) natureza indenizatória, e não remuneratória. Com isso, a empresa deixa de recolher contribuição previdenciária sobre a verba e o trabalhador deixa de recolher Imposto de Renda. Ao final, prevaleceu a jurisprudência do TST no

sentido de que a natureza salarial das chamadas horas *in itinere*, ou de deslocamento, não pode ser afastada por meio de acordo coletivo.

Todavia, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, incluiu na CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) o art. 611-A com um sentido que relativiza os princípios da igualdade e da proteção ao empregado. Ao viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação às situações presentes nos incisos do artigo 611-A da CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) sem qualquer contrapartida que beneficie mais o empregado que a legislação, a Lei vai de encontro ao princípio da norma mais favorável e, por conseguinte, mitiga o princípio da proteção ao empregado.

Assim, quaisquer outras cláusulas que eventualmente tragam condições mais prejudiciais aos trabalhadores estão eivadas de patente inconstitucionalidade, razão pela qual o caput do art. 611-A deste projeto de lei deve ser adequado aos ditames constitucionais, garantindo, assim, o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho.

Por essa razão, pedimos apoio dos nobres pares para a aprovação da emenda.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Insira-se o seguinte inciso IV no art. 3º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 2017:

“Art. 3º.
.....
IV – o § 2º do art. 8º.”

JUSTIFICAÇÃO

O § 2º do art. 8º incluído na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, prevê que “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”.

Esse dispositivo implica cerceamento à competência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de modo a inviabilizar, ainda mais, o seu poder normativo. Trata-se de um retrocesso histórico e que terá profundas repercussões na aplicação do Direito do Trabalho. Restringe-se, em suma, a autonomia da Justiça do Trabalho e impede-se o pleno exercício da função jurisdicional.

Considerando que a revogação proposta é a melhor solução de direito para o problema, solicitamos o acolhimento desta emenda pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador VANESSA GRAZZIOTIN
PCdoB/AM

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017:

“**Art. 394-A.** A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre.

.....
§ 4º Em qualquer caso, o afastamento de que trata este artigo implica pagamento do adicional de insalubridade..” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Em que pese o texto apresentado pela MP 808/2017 desejar corrigir parte da injustiça contra a empregada gestante em relação ao ambiente insalubre, ainda traz a possibilidade de que essa empregada possa trabalhar neste tipo de ambiente, o que, de qualquer forma, é nocivo à gravidez.

Em relação à lactante, praticamente nada mudou, pois ela continua ainda obrigada a apresentar atestado médico para poder comprovar que não pode amamentar em local insalubre.

A proposição ora analisada retrocede ao vetar o recebimento do adicional de insalubridade.

Ressalte-se que o movimentos de mulheres há muito tempo insistem na ideia de que a maternidade deve ser reconhecida como função social e, portanto, assumida como responsabilidade a ser compartilhada.

Diante das precárias condições de vida e de trabalho de grande parte das mulheres brasileiras, não podemos esperar que essas continuem arcando sozinhas com a importante tarefa de gerar e cuidar das gerações futuras. Reconhecer a função social da maternidade implica em rever as obrigações no âmbito da esfera reprodutiva da vida, a responsabilidade dos homens e do Estado.

Os desafios impostos pela sociedade moderna quanto ao cuidado e à educação das crianças e jovens exigem investimento em políticas, programas e serviços públicos de apoio e proteção à maternidade e à paternidade.

Ciente do impacto social e econômico da proposta, peço o apelo das nobres Deputadas e Senadoras e dos nobres Deputados e Senadores para aprová-la.

Sala da Comissão,

Senadora VANESSA GRAZZIOTIN
PCdoB-AM

**EMENDA Nº de 2017 – CM
(MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017)**

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração § 2º do Art. 4º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

Art. 1º

.....
“Art. 4º.....

.....
§ 2º Será considerado tempo a disposição do empregador a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (NR).”

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista, aprovada em julho de 2017 pelo Congresso Nacional, transformou-se na Lei n. 13.467/2017, a qual alterou profundamente o marco regulatório das relações de trabalho, CLT, tanto no aspecto do direito material quanto do direito processual.

Ao todo foram alterados 96 dispositivos da CLT e, o que restringiu garantias processuais e flexibilizou direito fundamental dos trabalhadores. Um desses dispositivos foi o § 2º do art. 4º da CLT, que trata do tempo a disposição do trabalhador e das horas in itinere. Esse termo jurídico em Latim literalmente pode ser traduzido como o tempo gasto no trajeto ao trabalho. A Súmula 366 do TST considera que o tempo que o empregado gasta para realizar o percurso para ir e voltar do serviço, quando o local de trabalho for de difícil acesso e não servido por transporte e a condução for fornecida pelo empregador, deverá ser remunerado como horas de efetivo trabalho e somado à jornada de trabalho.

Além disso, o tempo que o empregado permanecer nas dependências da empresa além da jornada de trabalho pressupõe que está sob o comando do empregador, razão pela qual também deve ser considerado tempo a disposição deste e, por conseguinte, passível de remuneração extra. Esse entendimento se faz necessário para evitar as fraudes que são feitas por muitos empregadores para o não pagamento de horas-extras.

Por isso, a presente emenda objetiva não só recuperar o texto anterior da CLT antes da reforma trabalhista, mas também evitar que os direitos dos trabalhadores fiquem à disposição do empregador por mais tempo sem que recebam a remuneração necessária para tanto.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

EMENDA Nº de 2017 – CM
(MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017)

Inclua-se à Medida Provisória nº 808, de 2017, modificações ao art. 443 e altera-se o art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, a seguinte redação:

Art. 1º

Art. 443

.....
§ 3º Considera-se como contrato de trabalho intermitente a prestação de serviços com subordinação e em atividade com descontinuidade ou intensidade variável, determinados em horas, mediante autorização constante em convenção coletiva de trabalho e vedado sua aplicação as categorias definidas em lei específica.

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente poderá ser celebrado mediante prévia autorização em convenção coletiva de trabalho e cumprindo os seguintes requisitos:

I -

II – (suprimir)

III -

IV – para atender a demanda sazonal em atividade rural ou para realização de evento turístico.

V – com duração de 3 (três) meses ao ano, sem possibilidade de prorrogação, e em caso de ultrapassar o prazo de vigência passará automaticamente a ser contrato por tempo integral e por prazo indeterminado.

VI – para a contrato exclusivo de trabalhadores em seu primeiro emprego para ingresso no mercado de trabalho de jovens até 25 anos de idade e para trabalhadores desempregados com mais de 50 anos de idade.

VII – vedada a contratação de trabalho intermitente para a substituição de trabalhadores por contrato direto e por prazo indeterminado.

VIII – jornada de trabalho limitada a 4 horas diárias e 20 horas semanais, vedada a realização de horas suplementares.

§ 1º O contrato será por escrito e especificado o valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário do piso da categoria ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

§ 2º O empregador convocará, por escrito o empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada mensal.

§ 3º Em caso de necessidade do empregador convocar o empregado para a prestação de serviço em dias, períodos ou turnos não previamente contratados com base no § 3º deste artigo, e sendo aceito pelo empregado, o trabalho será remunerado acrescido de adicional de 80% (oitenta por

cento) para jornada durante o dia e de 120% (cento e vinte) para o horário noturno.

§ 4º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de três dias úteis para responder ao chamado, por escrito.

§ 5º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 6º

§ 7º Durante o período em que o trabalhador estiver à disposição do empregado aguardando a retomada da prestação de serviço, terá direito a compensação retributiva em valor a ser fixado em convenção coletiva de trabalho e a auxílio alimentação.

§ 8º A contratante deverá informar ao sindicato da categoria profissional a celebração do contrato de trabalho intermitente no prazo de 10 (dez) dias a contar da celebração do contrato, para fins de fiscalização.

§ 9º As férias, 13º salário, aviso prévio e verbas rescisórias serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente nos últimos 12 meses, ou no período de vigência do contrato, se este for inferior.

§ 10

§ 11

§ 12 (suprimir)

§ 13 Para fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social, após o cumprimento do §3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 14 O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do art. 70 da Lei nº 8.213, de 1991, com garantia do valor do piso salarial da categoria, se a sua remuneração for menor a esse valor.

§ 15 (suprimir)

§ 16 Vedado qualquer tipo de desconto da remuneração do trabalhador com base nos artigos 131 e 473 desta Consolidação.

§ 17 O trabalhador terá direito a vale transporte independentemente da jornada de trabalho diária.

Art. 3º

.....

II – (suprimir)

.....

JUSTIFICATIVA

Compreende-se por trabalho intermitente a modalidade de trabalho na qual o trabalhador ficará à disposição do empregador, aguardando para prestar serviço e receberá mediante hora trabalhada, essa nova espécie de trabalho, carrega consigo incertezas que abarcam desde a remuneração a ser recebida à possibilidade de se programar para capacitação e/ou lazer com a família.

Diante do exposto, a presente emenda visa a limitar os poderes da contratação no trabalho intermitente, de modo a não permitir que essa

modalidade se torne uma prática comum entre os empregadores, dado que é menos onerosa para o setor empresarial.

Portanto, faz-se necessário enquadrar essa modalidade em situações que de fato venham somar para o trabalhador e empregador, como em casos sazonais, primeiro emprego, inclusão de desempregados com mais de 50 anos e principalmente com limitação na jornada de trabalho.

A presente emenda objetiva ainda, limitar o período de contratação na modalidade intermitente, garantir os direitos como férias, 13º salário, aviso prévio, verbas rescisórias e assegurar que os trabalhadores tenham voz por meio dos sindicatos que atuarão como fiscalizadores.

Implementar o trabalho intermitente sem a devida limitação e fiscalização, resultará em retrocesso aos direitos trabalhistas e legitimará as condições sub-humanas que surgirão.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

EMENDA Nº de 2017 – CM
(MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017)

Art. 1º Inclua-se no art. 1º da Medida Provisória (MPV) 808, de 2017, a alteração do § 2º do art. 634, § 7º do art. 879 e § 4º do art. 899 todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), e acrescente-se o art. 3ª-A a medida provisória, com as seguintes redações, renumerando os demais:

Art. 1º.

Art. 634.

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados serão atualizados de acordo com a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou por outro índice que venha a sucedê-lo.

Art. 879.

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela variação anual do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou por outro índice que venha a sucedê-lo.

Art. 899.

§ 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou por outro índice que venha a sucedê-lo.

Art. 3º - A. O art. 39 da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 39. Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual sofrerão atualização monetária pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou por outro índice que venha a sucedê-lo, acumulado no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento.

§ 1º Aos débitos trabalhistas constantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou decorrentes dos acordos feitos em reclamatória trabalhista, quando não cumpridos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação, serão acrescidos, da atualização monetária previsto no *caput*, juros de um por cento ao mês, contados do ajuizamento da reclamatória e aplicados *pro rata die*, ainda que não explicitados na sentença ou no termo de conciliação.

§ 2º Na hipótese de a data de vencimento das obrigações de que trata este artigo ser anterior a 1º de fevereiro de 1991, os juros de mora serão calculados pela composição entre a variação acumulada do BTN Fiscal no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e 31 de janeiro de 1991, e o pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou índice que venha a sucedê-lo, acumulado entre 1º de fevereiro de 1991 e seu efetivo pagamento.

JUSTIFICATIVA

A presente emenda busca preencher lacunas deixadas pelas recentes alterações na legislação trabalhista, promovidas com a promulgação da Lei 13.429 de 31 de março de 2017, e evitar atuações obscuras e prejudiciais aos trabalhadores no âmbito da atividade terceirizada.

Juristas entendem a terceirização como a transferência para outros, por parte da empresa tomadora de mão de obra terceirizada, das “atividades consideradas secundárias, ou de suporte, mais propriamente denominadas de atividades-meio, dedicando-se a empresa à sua atividade principal, isto é, à sua atividade-fim”¹, ou, em outras palavras, como a “possibilidade de contratação de terceiros para realização de atividade-meio da empresa, isto é, aquelas atividades que não constituam seu objeto principal, sua atividade essencial.”².

Apesar deste entendimento, o Direito ainda falha em determinar de forma clara a os limites da Terceirização no país, sobretudo acerca das atividades meio e fim. Entretanto, a jurisprudência tem esclarecido que, se a atividade é parte principal do cotidiano do trabalhador, deve ser considerada atividade-fim. Tal entendimento pode ser percebido, por exemplo, em decisão de 2002 do Ministro Ives Gandra Martins Filho, que defende que

“(…) Na realidade, não se pode dizer que a atividade de digitação é apenas meio no setor bancário, pois constitui ela, para os que laboram em caixas e compensação de cheques, a atividade primordial. Daí, por exemplo, a grande incidência da LER entre

¹ BARROS apud MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>. 2003, p. 67.

² MARTINS apud MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>.2003, p. 67.

empregados de Bancos. Ora, se constitui essa atividade parte principal do cotidiano do bancário, não se pode considerá-la mera atividade-meio. Assim, por se tratar de atividade-fim, a terceirização permanente de mão-de-obra revela-se ilegal, quer segundo o ordenamento constitucional de 67, quer perante a Novel Carta Política. ”³

Munidos dos entendimentos e do exemplo jurisprudencial apresentados, reforçamos que, por meio desta emenda, busca-se garantir maior segurança para os trabalhadores, terceirizados ou diretos, assegurando-lhes o respeito às suas respectivas atividades, bem como garantir que a função social das empresas e suas atividades finalísticas sejam cumpridas.

Nesse sentido, as alterações propostas aos arts. 4º-A e 5º-A esclarecem os conceitos de terceirização, limitando-a a atividades que não correspondam ao objeto social, à essência econômica ou negocial, ou não sejam inerentes e indissociáveis, em linha lógica de desdobramento causal; e de empresa contratante.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

³ ROAR - 804604-93.2001.5.05.5555, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 20/08/2002, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 27/09/2002.

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se onde couber na Medida Provisória (MPV) nº 808, de 2017:

Art. _ Consiste em fonte destinada a garantir a manutenção das entidades sindicais de trabalhadores para realização de qualificação profissional e social o percentual de 20% (vinte por cento) dos valores arrecadados a título das seguintes contribuições sociais:

- I - Contribuição ao Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI);
- II - Contribuição ao Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC);
- III - Contribuição ao Serviço Social da Indústria (SESI);
- IV - Contribuição ao Serviço Social do Comércio (SESC);
- V - Contribuição ao Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR);
- VI - Contribuição ao Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT);
- VII - Contribuição ao Serviço Social do Transporte (SEST);
- VIII - Contribuição ao Serviço Social do Cooperativismo (SESCOOP); e
- IX - Contribuição ao Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE).

Paragrafo único: a divisão dos recursos para o sistema sindical laboral será de acordo seguimento correspondente ao já existente no Sistema "S".

Justificação

Com a Lei 13.467 de 2017, ficou claro o desequilíbrio das forças sociais de representação laboral e patronal. No caso da última, ainda foram mantidas as formas de financiamento para efeito de qualificação e cursos para trabalhadores, sendo este garantido com as contribuições sociais já garantidas pela composição das entidades do chamado Sistema "S".

Na tentativa de retomar o equilíbrio das forças buscamos equacionar o sistema sindical patronal e laboral com recursos oriundos do Sistema "S". Para tanto requeremos a partilha de 20% do montante do arrecado com as contribuições de caráter social e repassadas as entidades que compõem o Sistema.

O repasse para as entidades sindicais laborais será realizada de acordo com o seguimento da entidade, sempre equivalente ao da entidade do Sistema "S".

Sala da Comissão, 20 de novembro de 2017

Senador VANESSA GRAZZIOTIN
PCdoB/AM

**EMENDA Nº de 2017 – CM
(MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017)**

Acrescente-se o inciso IV-se ao art. 3º da Medida Provisória nº 808/2017:

“Art. 3º

.....

IV- art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”(NR).

JUSTIFICAÇÃO

Nos últimos meses, um anúncio de vagas da empresa Sá Cavalcante, que opera franquias das redes Bob's, Spoleto e Choe's Oriental Gourmet, chamou a atenção nas redes sociais nos últimos dias. Isso porque a oferta de emprego destaca um salário de R\$ 4,45 por hora trabalhada, em uma jornada de cinco horas nos finais de semana.

Trata-se do chamado trabalho intermitente, possível no país com a aprovação da Reforma Trabalhista, que entrou em vigor no dia 11 de novembro. Essa modalidade de trabalho se tornou possível com a inclusão art. 452-A foi incluído na CLT para dispor sobre o trabalho intermitente, a chamada proposta “McDonalds”, que se caracteriza uma forma de precarização das relações de trabalho que foram criadas pela Reforma Trabalhista.

As alterações propostas pela MP 808/2017 infelizmente não são suficientes para retirar a lesividade que este dispositivo causa ao trabalhador, retirando-lhe diversos direitos e reduzindo-lhe o salário de forma explícita.

Nesse sentido, estamos revogando do texto da CLT o art. 452-A, que trata do trabalho intermitente.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

EMENDA Nº de 2017 – CM
(MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017)

Art. 1º. Dê-se ao Art. 1º da Medida Provisória nº 808 a seguinte redação constante do art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

Art. 1º

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito, registrado na CTPS e, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, **observará o disposto no artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal** e conterà:

.....

II – **valor mensal não inferior ao valor do salário mínimo**, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12.”

.....(NR)

Art. 2º Suprima-se o art. 911-A na redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição dispõe, em seu art. 7º, inciso IV, que é direito do trabalhador, assegurado constitucionalmente (artigo 39, § 3º e artigo 7º, inciso IV, da CRFB), a percepção de **salário mínimo**, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

O trabalho intermitente, também chamado de proposta McDonalds, foi inserido na reforma trabalhista sem a preocupação de observar os direitos sociais minimamente assegurados aos trabalhadores, como salário mínimo..

O salário é o meio de sobrevivência do trabalhador empregado e, por conseguinte, deve ele estar ao abrigo de todas as garantias aos direitos fundamentais da pessoa humana. Por isso, a Constituição Federal elevou o salário ao nível de direito fundamental e estabeleceu garantias para a sua proteção. Infelizmente a reforma trabalhista não reconheceu a importância dos direitos fundamentais ao permitir que o empregado submetido ao contrato intermitente não tenha acesso a essas garantias constitucionais, que implicam inclusive na sua contribuição previdenciária.

Portanto, recuperar o salário mínimo é defender os direitos fundamentais, alicerçados na pedra de toque do novo ordenamento jurídico: a dignidade da pessoa humana.

Por essa razão, peço o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

EMENDA Nº de 2017 – CM
(MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017)

Suprimam-se os §§ 2º e 5º da redação dada ao art. 442-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), constantes do art. 1º da Medida Provisória, renumerando-se os demais.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta emenda é evitar a flexibilização dos direitos trabalhistas de diversas categorias, a fim de não serem considerados simplesmente autônomos. Da forma como está, as categorias enumeradas no § 5º (que ora solicito a exclusão), poderiam ter sua relação de emprego precarizada, assumindo os riscos do negócio jurídico, o que deveria caber à empresa apenas.

A exclusão do § 2º tem como propósito evitar a confusão jurídica com o art. 3º da CLT, visto que a exclusividade também é uma característica do vínculo empregatício, tanto é que a MP retira essa característica de outros dispositivos da CLT, como é o caso do trabalho intermitente.

Ressalte-se que o empregador é aquele que assume o risco da atividade econômica, cumprindo ao empregado apenas prestar os serviços, sem assumir qualquer risco decorrente do negócio, enquanto o trabalhador autônomo assume apenas o risco do serviço contratado, cumprindo-lhe entregá-lo feito ao tomador. Parte das categorias elencadas no § 5º não carregam esta característica.

Ainda em relação aos motoristas, convém destacar que um tribunal trabalhista na Inglaterra decidiu que os motoristas de um aplicativo de carona não são autônomos, mas funcionários do aplicativo. Por isso, devem receber salário mínimo, aposentadoria e férias remuneradas.

Nesse sentido, solicitamos o apoio dos nobres pares para a aprovação da emenda.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

EMENDA Nº de 2017 – CM
(MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017)

Art. 1º Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte redação aos arts. 790 e 790-B e 791-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art.790.....

.....

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

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, **salvo se beneficiária de justiça gratuita.” (NR).**

791-A.....

.....

§ 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.” (NR).

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 impôs restrições à proteção garantia de gratuidade judiciária aos que comprovem insuficiência de recursos. Tais restrições são inconstitucionais, pois criam dificuldades para o acesso à Justiça por parte dos menos favorecidos.

Pelo teor dos dispositivos novos, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 alterou o princípio da proteção ao hipossuficiente ao determinar que a parte reclamante, **ainda que beneficiária da justiça gratuita:**

- a) Pague honorários de peritos se sucumbente;
- b) Pague honorários advocatícios de 5% a 15% sobre o valor da liquidação de sentença;
- c) Pague as custas processuais se ausente na audiência de conciliação.

O novel artigo 790-B atribui a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais e da sucumbência aos sucumbentes da relação processual, **ainda que beneficiários da justiça gratuita**. Essa restrição retira a tradicional tutela protetória do reclamante nas ações trabalhistas, com o objetivo explícito de restringir a proteção social ao empregado hipossuficiente e, por conseguinte, relativizar o princípio da igualdade e isonomia das partes.

Na Justiça Trabalhista, a gratuidade de justiça cumpre uma importante finalidade social no sentido de trazer igualdade jurídica ao processo trabalhista, permitindo que a parte hipossuficiente possa procurar a justiça sem se preocupar com seus custos, o que lhe garante o pleno exercício do direito. Por isso, é corolário do princípio da proteção, que aproveita exclusivamente os trabalhadores.

Em razão disso, o Ministério Público do Trabalho ingressou com a ADIN 5766 no STF questionando exatamente a constitucionalidade dos dispositivos que ora proponho a alteração.

Portanto, a gratuidade de justiça para os atos processuais é um mecanismo de compensação de forças entre as partes litigantes no processo trabalhista e de promoção da igualdade jurídica, já que a desigualdade econômica, via de regra, existente entre empregado e empregador, traz diferentes condições para a produção de provas, principalmente a pericial. Fatores como a subordinação jurídica do empregado ante o empregador durante o contrato de trabalho pode ser um inibidor dessa produção da prova.

Por essa razão, solicitamos o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda.

Sala das Comissões ,20 de novembro de 2017.

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

EMENDA Nº de 2017 – CM
(MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017)

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte redação a ser dada ao art. 8º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

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

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, **naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.” (NR)**

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da presente emenda é recuperar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho, que garantia a observância dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, e principalmente à proteção da parte hipossuficiente das relações de trabalho.

O Direito do Trabalho é definido como conjunto de normas e princípios que regula as relações de emprego com vistas à melhoria da condição social e econômica do empregado. Nesse sentido, o direito laboral possui uma característica diferenciada em relação ao Direito Civil, já que sua função é normatizar as relações jurídicas específicas entre empregador e empregado, ao

passo que o Direito Civil, por sua vez, regulamenta relações jurídicas do cidadão em geral, independentemente da manutenção de um lastro obrigacional específico.

Assim, os operadores do direito trabalhista devem decidir, primeiramente, com base nas fontes do próprio direito trabalhista para depois, subsidiariamente, partir para o uso da legislação comum.. É indispensável que, na aplicação subsidiária do Direito Comum, exista compatibilidade de suas normas com as características do Direito do Trabalho. Tal subsidiariedade tem, como pressuposto necessário, a compatibilidade de suas normas com as características do direito do trabalho.

Nesse sentido, pedimos apoio dos nobres pares para aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões ,20 de novembro de 2017.

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

EMENDA Nº de 2017 – CM
(MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017)

Acrescente-se o seguinte inciso IV à redação art. 3º da MP:

“Art. 3º.....

.....

IV- o art. 484-A;

JUSTIFICAÇÃO

A intenção da presente emenda é recuperar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho no sentido de preservar os direitos dos trabalhadores no caso de rescisão contratual.

O Congresso Nacional, ao aprovar a reforma trabalhista retirou diversos direitos dos trabalhadores. O art. 484-A é um desses dispositivos que retira tais direitos na hora da rescisão contratual.

O Art. 484-A prevê a demissão "de comum acordo" entre trabalhador e empresa. Pela proposta, havendo consenso, o contrato de trabalho poderá ser extinto, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS.

A medida prevê também que o trabalhador poderá ter acesso a 80% do valor depositado pela empresa em sua conta do FGTS. Por outro lado, o empregado não terá direito ao seguro-desemprego.

Por isso, não há que se falar em corrigir as distorções e os estragos da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) sem falar na supressão deste malfadado artigo.

Sala das Comissões ,20 de novembro de 2017.

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

**EMENDA Nº de 2017 – CM
(MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017)**

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração no Art. 59-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

Artigo 1º

“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de 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 e **assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados (NR).**”

JUSTIFICAÇÃO

Recentemente, circulou nas redes sociais um cartaz afixado em um Hospital de São Paulo que estabelecia o novo regime de compensação de horas trabalhadas nas suas dependências a partir da entrada em vigor da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). O que espantou aos funcionários, foi a informação de que as horas extras nos feriados não seriam pagas em dobro como mandava a CLT anteriormente.

Apesar de os discursos dos parlamentares da base aliada que aprovaram a reforma trabalhista dizerem que não haveria supressão de direitos, o caso da inclusão das 12 hx 36h na reforma tinha como único objetivo excluir o pagamento das horas extras no feriado, até mesmo porque esse tipo de jornada de trabalho já tinha sido regulamentado pelo TST.

Assim, a chamada jornada 12x36 horas – em que o empregado trabalha 12 horas e descansa 36 horas, que é muito comum em empresas de vigilância e em hospitais, é um tema recorrente na Justiça do Trabalho. Com vistas a orientar o tema e uniformizar a jurisprudência, o TST editou a Súmula 444 em 2012, dizendo que é válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo

coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.

Com o propósito de recuperar o sentido dessa decisão é que propomos a alteração do dispositivo na MP 808.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

EMENDA Nº de 2017 – CM
(MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017)

Art. 1º Insira-se na Medida Provisória 808, de 2017, a alteração dos arts. 4º-A e 5º-A, e a supressão do § 2º do art. 4º - A, todos da Lei nº 6019, de 3 de janeiro de 1974, que passam a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pelo contratante da execução de atividade especializada, que não extinga o objeto social, a essência econômica ou negocial, ou não seja inerente e indissociável da atuação da empresa contratante, a à contratada, pessoa jurídica de direito privado e que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores.

§ 2º (suprimir)

§ 3º Os serviços prestados não podem ser permanentemente necessários ou imprescindíveis ao funcionamento e às finalidades básicas da contratante ou tomadora de serviços.

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços especializados, desde que estes, não integrem o objeto social, a essência econômica ou negocial, ou não sejam inerentes e indissociáveis, da atuação da empresa contratante.

§ 1º

§ 2º

§ 3º

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

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

JUSTIFICATIVA

A presente emenda busca preencher lacunas deixadas pelas recentes alterações na legislação trabalhista, promovidas com a promulgação da Lei 13.429 de 31 de março de 2017, e evitar atuações obscuras e prejudiciais aos trabalhadores no âmbito da atividade terceirizada.

Juristas entendem a terceirização como a transferência para outros, por parte da empresa tomadora de mão de obra terceirizada, das “atividades consideradas secundárias, ou de suporte, mais propriamente denominadas de atividades-meio, dedicando-se a empresa à sua atividade principal, isto é, à sua atividade-fim”¹, ou, em outras palavras, como a “possibilidade de contratação de terceiros para realização de atividade-meio da empresa, isto é, aquelas atividades que não constituam seu objeto principal, sua atividade essencial.”²

Apesar deste entendimento, o Direito ainda falha em determinar de forma clara a os limites da Terceirização no país, sobretudo acerca das atividades meio e fim. Entretanto, a jurisprudência tem esclarecido que, se a atividade é parte principal do cotidiano do trabalhador, deve ser considerada atividade-fim. Tal entendimento pode ser percebido, por exemplo, em decisão de 2002 do Ministro Ives Gandra Martins Filho, que defende que

“(…) Na realidade, não se pode dizer que a atividade de digitação é apenas meio no setor bancário, pois constitui ela, para os que laboram em caixas e compensação de cheques, a atividade primordial. Daí, por exemplo, a grande incidência da LER entre empregados de Bancos. Ora, se constitui essa atividade parte principal do cotidiano do bancário, não se pode considerá-la mera atividade-meio. Assim, por se tratar de atividade-fim, a terceirização permanente de mão-de-obra revela-se ilegal, quer segundo o ordenamento constitucional de 67, quer perante a Novel Carta Política.”³

¹ BARROS apud MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>. 2003, p. 67.

² MARTINS apud MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>.2003, p. 67.

³ ROAR - 804604-93.2001.5.05.5555, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 20/08/2002, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 27/09/2002.

Munidos dos entendimentos e do exemplo jurisprudencial apresentados, reforçamos que, por meio desta emenda, busca-se garantir maior segurança para os trabalhadores, terceirizados ou diretos, assegurando-lhes o respeito às suas respectivas atividades, bem como garantir que a função social das empresas e suas atividades finalísticas sejam cumpridas.

Nesse sentido, as alterações propostas aos arts. 4º-A e 5º-A esclarecem os conceitos de terceirização, limitando-a a atividades que não correspondam ao objeto social, à essência econômica ou negocial, ou não sejam inerentes e indissociáveis, em linha lógica de desdobramento causal; e de empresa contratante.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

EMENDA Nº de 2017 – CM
(MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017)

O art. 4º-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei 13.429 de 31 de março de 2017, constante do art. 2º da Lei nº 13.467, de 2017, passa a ter a seguinte redação:

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

.....

§ 1º Os empregados da contratada farão jus a salário Igual ao pago aos empregados da contratante quando executarem a mesma função, além de outros direitos não previstos neste artigo”.

§ 2º (Suprimir)

JUSTIFICATIVA

A presente emenda busca ajustar o texto da norma trabalhista ao texto constitucional, adequando o primeiro no sentido de determinar que sejam aos trabalhadores terceirizados garantidos salários equivalentes aos recebidos pelos empregados diretos da empresa tomadora da mão de obra terceirizada, assegurando o respeito aos pressupostos constitucionais de combate a toda e qualquer forma de discriminação, que é objetivo fundamental da República, elencando no art. 3º, IV, da Constituição; e de igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, conforme disposto no *caput* do art. 5º.

Ademais, a Consolidação das Leis de Trabalho determina que a todo trabalho de igual valor deve haver salário de igual valor (art. 5º e do art. 461).

Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

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

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

Nesse sentido, não se sustenta a pretensão trazida nos §§ 1º e 2º da Lei nº 13.467, de 2017, porquanto sugere-se a alteração do primeiro e a supressão do segundo. Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

EMENDA Nº de 2017 – CM
(MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017)

Dê-se ao art. 510-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, passa a ter a seguinte redação, suprimindo-se os art. 510-B, 510-C e 510-D:

“Art. 510-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados poderá ser escolhido no local de trabalho, da empresa ou filial quando a empresa ou filial possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição Federal;

II - a eleição será convocada pelo sindicato profissional representativo da categoria por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual será afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidaturas, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquele local de trabalho, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria;

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa do representante a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até um ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação; e

IV – aplicam-se subsidiariamente à eleição para representante dos trabalhadores no local de trabalho as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

Parágrafo Único O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:

I – apresentar ao empregador todas as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação desta Consolidação, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social, saúde e segurança; e

II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, observando as prerrogativas exclusivas do sindicato conforme

disciplinado nos incisos III e IV da Constituição Federal e do art. 513 desta Consolidação.

JUSTIFICATIVA

Primeiramente, é essencial destacar que há distinção entre “representante dos trabalhadores” e o dirigente sindical; o primeiro é eleito pelos trabalhadores para discutir e defender os interesses e direitos dos trabalhadores da mesma empresa na qual trabalha. Assim, o representante dos trabalhadores deve, portanto, pertencer ao quadro de trabalhadores da empresa.

O dirigente sindical, por sua vez, é escolhido através de eleição em âmbito sindical para representar e defender determinada categoria de trabalhadores em sua totalidade, sendo, portanto, indiferente a empresa a qual pertence.

A fim de garantir mais efetiva e eficaz representatividade dos trabalhadores, sugere-se que seja eleito um representante dos empregados em cada local de trabalho da empresa ou da filial, caso haja, quando o número de empregados neste local for maior que 200; tal número e garantia de representantes são garantidos pelo art. 11 da Constituição Federal.

O representante terá mandato de dois anos, podendo ser reeleito, e fica protegido de dispensa do emprego a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até 1 ano após o final do seu mandato. Também é proposto pela referida emenda, que o representante dos empregados seja sindicalizado e com estabilidade de emprego equiparada a do próprio dirigente sindical, de modo que só poderia ser dispensado mediante ajuizamento de apuração de falta grave (art. 543, parágrafo 3º da CLT). Assim, o representante podendo exercer suas funções com maior segurança e prerrogativa, com as orientações no âmbito sindical, senão poderá sofrer uma significativa coação moral por parte do empregador.

Cabe ao representante apresentar ao empregador as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação da CLT, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social, saúde e segurança. Ainda, conforme a emenda, cabe a ele atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, entretanto sem interferir nas prerrogativas exclusivas do sindicato.

A saber, são prerrogativas dos sindicatos previstas na Constituição “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, o que caracterizaria a ação do representante nesses aspectos como exorbitação de competência. Ainda, conforme a CLT:

“Art. 513.

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou

interesses individuais dos associados relativos a atividade ou profissão exercida;

b) celebrar contratos coletivos de trabalho;

c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;

d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;

e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

Concomitantemente, dada a sindicalização do representante dos empregados, sugere-se que a eleição seja convocada pelo sindicato profissional representativo da categoria por edital, sendo eleito o candidato mais votado em seu respectivo local de trabalho e garantindo-se subsidiariamente, durante o processo eleitoral, as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: JOÃO DANIEL

PT-SE

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página:

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Altere-se o caput e os §§ 5º e 6º do art. 442-B no art. 1º da Medida Provisória 808 de 2017, incluído pela Lei 13457, de 2017, na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1943, que passam a vigorar com as seguintes alterações:

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

§
1º

§
2º

§
3º

§
4º

§ 5º. Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis e parceiros, relacionadas às atividades compatíveis com o contrato de trabalho autônomo, desde que cumpridos os requisitos do **caput** deste artigo, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

§ 6º. Presente a subordinação e a habitualidade, será reconhecido o vínculo empregatício.

.....

JUSTIFICATIVA

É entendimento passivo no Direto do Trabalho que relações de trabalho nas quais exista habitualidade, subordinação, pessoalidade e onerosidade na



CONGRESSO NACIONAL

prestação do serviço supõem a existência de vínculo empregatício entre empregado e empregador.

Autônomos são tidos como trabalhadores que exercem suas atividades por conta própria, assumindo os riscos da atividade, sem subordinação ao tomador dos serviços e em caráter eventual. Observando-se a infração de quaisquer destes aspectos, figura-se, por consequência, a caracterização de contrato com vínculo empregatício.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21 de novembro 2017.

Assinatura



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: JOÃO DANIEL

PT-SE

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página: 2

Arts.: 444

Parágrafos: único

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º A Medida Provisória 808 de 2017 passa a modificar o art. 444 da Consolidação das Leis de Trabalho, criada Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com nova redação em seu caput e supressão do parágrafo único, para suprimir seu parágrafo único.

Art. 1º.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação entre as partes interessadas desde que não contravenha a Convenção Coletiva de Trabalho, o Acordo Coletivo de Trabalho, as Leis especiais, os direitos trabalhistas indisponíveis, irrenunciáveis, de proteção ao trabalho, as Normas Reguladoras, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. (Suprimir)

JUSTIFICATIVA

A modificação promovida pelo parágrafo único do art. 444 da CLT constante do projeto em análise pretende estipular a livre negociação entre o patrão e o empregado com nível superior e que ganhe remuneração superior a 2 vezes o teto da Previdência Social.

Entendemos que possibilitar a “livre negociação” num contexto de desemprego, terceirizações e fraudes é quase como falar em “livre contrato de trabalho” sem nenhuma garantia de equidade na negociação por supremacia do capital sobre o trabalho mesmo quanto aos trabalhadores seja melhor remunerado.

Nesse sentido propomos modificações para fixar que a livre negociação seja possível desde que não contravenha a Convenção Coletiva de Trabalho, o Acordo Coletivo de Trabalho, as Leis especiais, às disposições de proteção ao trabalho, as Normas



CONGRESSO NACIONAL

Reguladoras, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Propõem-se também que a livre negociação não poderá ser sobre direitos trabalhistas indisponíveis e irrenunciáveis.

Sala das Sessões, 21 de novembro 2017.

Assinatura

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor:

N.º Prontuário:

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página: 3

Arts.: 457

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Altere-se o art. 457 da Medida Provisória 808 de 2017, que passa a ter a seguinte redação:

Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gratificações legais e as comissões e percentuais pagos pelo empregador, bem como outras importâncias pagas com habitualidade, de modo a constituir base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§ 1º(Suprimir)

§ 2º(Suprimir)

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

§ 4º Considera-se prêmios as importâncias pagas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

§ 5º Os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção somente serão fixados em convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho.

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



I -(Suprimir)

II -(Suprimir)

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

§ 7º A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

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

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

§ 10. Será de competência da entidade sindical da categoria profissional a fiscalização do cumprimento das cláusulas referente aos critérios de rateio e distribuição da gorjeta fixados em convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho.

§ 11. Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras

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

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

JUSTIFICATIVA

Destaca-se que nem tudo que é concedido pelo empregador ao empregado tem natureza salarial, denominando-se tais verbas como parcelas indenizatórias, como vale-



CONGRESSO NACIONAL

transporte, vale-alimentação, diárias, férias, FGTS, entre outros. Tais parcelas não integram o cálculo pertinente as verbas rescisórias.

Entretanto, o art. 458 da Consolidação das Leis de Trabalho prevê que, além do pagamento em dinheiro, compreende-se salário, para todos os efeitos legais, qualquer prestação *in natura* que a empresa, por força do contrato ou por costume, fornece habitualmente ao empregado. Nesse sentido, todos esses benefícios, para todos os fins, integrar a remuneração do trabalhador, e repercutir nas verbas trabalhistas como décimo terceiro salário, férias, FGTS, entre outros.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21 de novembro 2017.

Assinatura

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: JOÃO DANIEL

PT-SE

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página: 2

Arts.: 911-A

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Altere-se da Medida Provisória 808 de 2017, o art. 911-A inserido na Consolidação das Leis de Trabalho, criada Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 1º Independentemente do tipo de contrato de trabalho caso o somatório de remunerações auferidas pelo empregado no período de um mês seja inferior ao valor do piso da categoria, lhe será garantido o recebimento deste piso, e em caso de ausência desse piso, terá garantido perceber remuneração igual ao valor do salário mínimo mensal;

§ 2º 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 conforme disposto no § 1º deste artigo. (NR)

JUSTIFICATIVA

A modificação promovida no art. 911-A constante da Medida Provisória 808 de 2017, pretende onerar o salário do trabalhador ao fixar a faculdade dele de complementar a contribuição previdenciária em caso de sua remuneração não alcance o valor de salário mínimo mensal.



CONGRESSO NACIONAL

Ora é dever do Estado garantir os mínimos direitos da classe laborar, e o comando legislativo deve ser no sentido do empregador ser obrigado a recolher a contribuição previdenciária de pelo o valor do piso da categoria ou na fatal dessa de pelo menos um salário mínimo por trabalhador, a fim de cumprir os ditames constitucionais do inciso IV do art. 7º, que determina o recebimento de salário mínimo capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

Assim, é inconstitucional a possibilidade de o trabalhador perceber mensalmente menos do valor do salário mínimo, e por consequência a contribuição previdenciária deve ser paga pelo empregador sem onerar mais ainda os parcos valores recebidos pelo empregado.

Pedimos apoio a aprovação da presente emenda pelos nobres parlamentares a fim de cumprir a garantia da Carta Magna de recebimento do salário digno e dos direitos previdenciários.

Sala das Sessões, 21 de novembro 2017.

Assinatura



--

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: JOÃO DANIEL

PT-SE

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página: 2

Arts.: 545 e 580-A

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Inclua-se na Medida Provisória 808 de 2017, a modificação ao artigo 545 e acrescente-se art. 580-A à [Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), que passam a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 545. O empregador fica obrigado a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições devidas as entidades sindicais, criadas por lei ou definidas em convenção coletiva de trabalho, e serão devidas independentemente de prévia autorização de todos os participantes de categoria.

.....
Art. 580-A. A contribuição sindical devida as entidades sindicais por todos os participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais será transformada gradualmente de compulsória para facultativa transcorridos 2 (dois) anos da vigência da presente Lei, e transcorrido esse período iniciará o desconto de percentual de 25% (vinte e cinco) a cada dois anos do valor previsto no art. 580 desta Consolidação, e após será a contribuição devida com a autorização prévia de seus participantes, decidida em assembleia geral da categoria, garantindo nessa oportunidade o direito de oposição, revogando-se o art. 7º da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008.
.....

JUSTIFICATIVA

Pela Lei 13.467 de 2017 foram ampliadas as funções do sindicato, atribuindo-lhe maiores responsabilidades a ponto de pretender a prevalência do negociado sobre o legislado, mas, ao mesmo tempo, retira-se o subsídio financeiro dessas entidades, transformando o imposto de compulsório em facultativo, o que as impede de exercer sua representação.



Assim, o sindicato representará toda a categoria, mas somente poderá ser custeado pelos seus filiados, o que desestimulará a filiação e causará uma verdadeira atrofia sindical.

A mencionada lei é inconstitucional e injurídica eis que alterou dispositivos em afronta a Constituição Federal, eis que a Contribuição Sindical está prevista nos artigos 8º e 149 da Constituição Federal, bem como do art. 146, inciso II, que impõe a alteração legislativa por meio de Lei Complementar para alterar a natureza tributária dessa contribuição, por possuir natureza tributária sendo exigida compulsoriamente de todos os integrantes das categorias econômicas ou profissionais, independentemente de associação a um sindicato, tendo por finalidade o custeio de atividades essenciais das entidades sindicais.

Como se não bastasse, esquece o legislador do princípio da unicidade e da vinculação sindical por categoria, sem contar nas inúmeras leis esparsas que atribuem legitimidade ao sindicato em promover a defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos (Lei do Mandado de segurança, Ação Civil Pública, Código de Defesa do Consumidor, etc.).

Pugnamos por uma regra de transição entre a transformação da contribuição sindical compulsória para facultativa, com a finalidade de proporcionar as entidades sindicais um tempo para adaptarem-se a redução de arrecadação e encontrem formas de manter a sustentabilidade do sistema sindical.

Cabe frisar que quando uma entidade sindical negocia coletivamente ou substitui processualmente, representa não apenas os seus filiados, mas todos os integrantes da categoria. Assim, convenção e acordo coletivo, bem como a sentença normativa, geram efeitos para todos, independentemente de filiação ao sindicato, portanto, o trabalhador não filiado ao sindicato também é abrangido pela convenção e acordo coletivo e tem garantidos todos os direitos conquistados pela entidade sindical.

Também deve-se ponderar que a ruptura da contribuição sindical obrigatória trará redução na arrecadação das receitas do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), eis que um percentual da contribuição sindical é destinada à Conta Especial Emprego e Salário, que integra os recursos do FAT, e afronta o art. 14 da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar 101 de 2000), por não ter constado a estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva iniciar sua vigência e nos dois seguintes portanto essas alterações são injurídicas.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017.

Assinatura



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: JOÃO DANIEL

PT-SE

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página: 3

Arts.: 457

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

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

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

§ 1º O salário a ser pago ao empregado sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, calculado sobre a hora paga ao empregado que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados contratados por tempo integral, em caso de demissão não poderão ser contratados com base no caput deste artigo na mesma empresa antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

§ 3º **(Suprimir)**.

§ 4º **(Suprimir)**.

§ 5º **(Suprimir)**.

§ 6º

§ 7º

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



§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 80% (oitenta por cento) superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de três meses, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 2º-A Ultrapassado o prazo prevista no § 2º deste artigo, de compensação das horas suplementares do banco de horas, será as horas pagas em pecúnia acrescido do adicional prevista no § 1º, de pelo menos 120% (cento e vinte por cento) superior à da hora normal para o trabalho noturno, com acréscimo de multa de 20% do total das horas suplementares não usufruídas.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º, 2º-A 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 pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, desde que a compensação ocorra no período máximo de três meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo coletivo de trabalho, para a compensação no mesmo mês.

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, garantido ao trabalhador intervalos para repouso e alimentação, sem desconto na jornada de trabalho.

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no **caput** 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.

§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, garantido ao trabalhador intervalos para repouso e alimentação, sem desconto na jornada de trabalho.” (NR)



JUSTIFICATIVA

Pretende-se com a presente emenda propor algumas alterações quanto ao contrato de trabalho por tempo parcial limitando a jornada diária a 25 horas com proibição de realização de horas extras.

Quanto a duração diária do trabalho retiramos a possibilidade de ser negociação direta entre patrão e empregado, bem como a inclusão da impossibilidade de a hora extra ser habitual, e reajustando o percentual de 50% para 80% da remuneração da jornada extraordinária superior à da hora normal.

A compensação da hora suplementar por banco de horas foi alterado para restringir sua negociação somente por acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, bem como restringindo a compensação para o limite máximo de três meses, e o descumprimento desse prazo ocasionará ao empregador o pagamento em pecúnia acrescido do adicional 80% da jornada normal e de pelo menos 120% superior à da hora normal para o trabalho noturno, com acréscimo de multa de 20% do total das horas suplementares não usufruídas.

É certo de que pode haver negociações coletivas entre empregados e empregadores entabulados pelos sindicatos representantes da categoria econômica e profissional, ou sindicato e empresa por meio de Acordo ou Convenção coletiva de trabalho para a compensação de jornada. Segundo *Vólia Bonfim Cassar*, a compensação de jornada pode ser feita por meio da compensação tradicional de jornada, na qual o tempo máximo de labor semanal não é desrespeitado, ou seja, não ultrapassa 44 horas semanais e também 220 horas mensais; ou por meio do banco de horas, que consiste em um sistema de crédito e débitos de horas, em que, ao invés do empregado receber em dinheiro seus créditos de horários, acumula-os para compensar posteriormente, observando o período de compensação de um ano.

Entretanto há de se observar que é jurisprudência pacificada no Tribunal Superior do Trabalho que a habitualidade da prestação de horas extras descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Entende-se que existe habitualidade quando o trabalho em sobrejornada se torna como uma rotina, sendo frequente o trabalho nessas circunstâncias, é justa a sua integração ao salário de forma produzir as diferenças salariais reflexas delas decorrentes.



CONGRESSO NACIONAL

De acordo com a Súmula 291 do TST, a supressão do serviço suplementar prestado com habitualidade por pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses de prestação de serviço acima da jornada normal. Assim, se o empregado trabalhou em horas extraordinárias por 6 (seis) ou mais meses, o trabalho extraordinário será considerado habitual.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pela Medida Provisória e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Sessões, 21 de novembro 2017.

Assinatura



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: JOÃO DANIEL

PT-SE

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página: 3

Arts.: 477,545 e 580-A

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Inclua-se na Medida Provisória 808 de 2017, o artigo 545, e acrescente-se art. 580-A à [Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), que passam a vigorar com as seguintes alterações:

.....
Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições devidas as entidades sindicais, criadas por lei ou definidas em convenção coletiva de trabalho, e serão devidas independentemente de prévia autorização de todos os participantes de categoria, quando por este notificados.

.....**Ar**
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.

Art. 579. A contribuição sindical é devido por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor das entidades sindicais representativas da mesma categoria ou profissão, observando o disposto no art. 591 desta Consolidação.

Art. 580. A contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente, e consistirá: revogando-se o art. 7º da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008.

.....
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 devidas aos 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.

.....

Art. 587. O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores será efetuado no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem 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 serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

.....

JUSTIFICATIVA

A Lei 13.467 de 2017 que entrou em vigor no último dia 11 de novembro, modificou mais de duzentos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e de forma inconstitucional alterou dispositivos quando a contribuição sindical, transformando-a de compulsória para facultativa, em afronta a Constituição Federal, eis que a Contribuição Sindical está prevista nos artigos 8º e 149 da Constituição Federal, bem como do art. 146, inciso II, que impõe a alteração legislativa por meio de Lei Complementar para alterar a natureza tributária dessa contribuição, por possuir natureza tributária sendo exigida compulsoriamente de todos os integrantes das categorias econômicas ou profissionais, independentemente de associação a um sindicato, tendo por finalidade o custeio de atividades essenciais das entidades sindicais.

A natureza tributária da contribuição sindical é reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal ao decidir “a plena legitimidade constitucional da contribuição sindical, que se qualifica como modalidade de tributo expressamente prevista no próprio texto da lei fundamental” (MS. 28465).

Também afrontou os ditames da Lei de Responsabilidade Fiscal, nº 101/2000, por ter reduzido da arrecadação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), percentual da contribuição sindical destinada à Conta Especial Emprego e Salário, o que é vedado pela citada lei sem a estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva iniciar sua vigência e nos dois seguintes (art. 14), portanto essas alterações são injurídicas. Portanto a inovação contida na Lei 13.647 é injurídica.

Para o jurista **Ives Gandra da Silva Martins**, a finalidade da contribuição sindical – “garantir a atuação de categorias profissionais e econômicas em defesa dos interesses



CONGRESSO NACIONAL

próprios destes grupos, ofertando, pois, a Constituição, imposição tributária que lhes garanta recursos para que possam existir e atuar.”

A convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho beneficia a todos os trabalhadores e pelo princípio da solidariedade coletiva deve haver o custeio das entidades sindicais por todos os trabalhadores, independente de filiação sindical. Assim, o sindicato representará toda a categoria, mas somente poderá ser custeado pelos seus filiados, o que desestimulará a filiação e causará uma verdadeira atrofia sindical.

Pugnamos pela manutenção da contribuição sindical compulsória a toda categoria para possibilitar a manutenção da sustentabilidade do sistema sindical; a defesa dos interesses da categoria; a orientação jurídica e fiscal; e a formulação de parcerias que tragam benefícios para o segmento.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21 novembro 2017.

Assinatura



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: JOÃO DANIEL

PT/SE

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página: 3

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Inclua-se à Medida Provisória nº 808, de 2017, modificações ao art. 443 e altera-se o art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, a seguinte redação:

Art. 1º

Art. 443.

§ 3º Considera-se como contrato de trabalho intermitente a prestação de serviços com subordinação e em atividade com descontinuidade ou intensidade variável, determinados em horas, mediante autorização constante em convenção coletiva de trabalho e vedado sua aplicação as categorias definidas em lei específica.

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente poderá ser celebrado mediante prévia autorização em convenção coletiva de trabalho e cumprindo os seguintes requisitos:

I -

II – (suprimir)

III -

IV – para atender a demanda sazonal em atividade rural ou para realização de evento turístico.

V – com duração de 3 (três) meses ao ano, sem possibilidade de prorrogação, e em caso de ultrapassar o prazo de vigência passará automaticamente a ser contrato por tempo integral e por prazo indeterminado.

VI – para a contrato exclusivo de trabalhadores em seu primeiro emprego para ingresso no mercado de trabalho de jovens até 25 anos de idade e para trabalhadores desempregados com mais de 50 anos de idade.

VII – vedada a contratação de trabalho intermitente para a substituição de trabalhadores por contrato direto e por prazo indeterminado.

VIII – jornada de trabalho limitada a 4 horas diárias e 20 horas semanais, vedada a realização de horas suplementares.



§ 1º O contrato será por escrito e especificado o valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário do piso da categoria ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

§ 2º O empregador convocará, por escrito o empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada mensal.

§ 3º Em caso de necessidade do empregador convocar o empregado para a prestação de serviço em dias, períodos ou turnos não previamente contratados com base no § 3º deste artigo, e sendo aceito pelo empregado, o trabalho será remunerado acrescido de adicional de 80% (oitenta por cento) para jornada durante o dia e de 120% (cento e vinte) para o horário noturno.

§ 4º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de três dias úteis para responder ao chamado, por escrito.

§ 5º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 6º

§ 7º Durante o período em que o trabalhador estiver à disposição do empregado aguardando a retomada da prestação de serviço, terá direito a compensação retributiva em valor a ser fixado em convenção coletiva de trabalho e a auxílio alimentação.

§ 8º A contratante deverá informar ao sindicato da categoria profissional a celebração do contrato de trabalho intermitente no prazo de 10 (dez) dias a contar da celebração do contrato, para fins de fiscalização.

§ 9º As férias, 13º salário, aviso prévio e verbas rescisórias serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente nos últimos 12 meses, ou no período de vigência do contrato, se este for inferior.

§ 10

§ 11

§ 12 (suprimir)

§ 13 Para fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social, após o cumprimento do §3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 14 O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do art. 70 da Lei nº 8.213, de 1991, com garantia do valor do piso salarial da categoria, se a sua remuneração for menor a esse valor.

§ 15 (suprimir)

§ 16 Vedado qualquer tipo de desconto da remuneração do trabalhador com base nos artigos 131 e 473 desta Consolidação.

§ 17 O trabalhador terá direito a vale transporte independentemente da jornada de trabalho diária.

Art. 3º

.....

II – (suprimir)

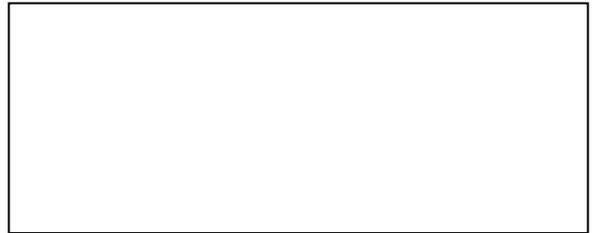
.....

JUSTIFICATIVA

Compreende-se por trabalho intermitente a modalidade de trabalho na qual o trabalhador ficará à disposição do empregador, aguardando para prestar serviço e receberá mediante hora trabalhada, essa nova espécie de trabalho, carrega consigo incertezas que



CONGRESSO NACIONAL



abarcam desde a remuneração a ser recebida à possibilidade de se programar para capacitação e/ou lazer com a família.

Diante do exposto, a presente emenda visa a limitar os poderes da contratação no trabalho intermitente, de modo a não permitir que essa modalidade se torne uma prática comum entre os empregadores, dado que é menos onerosa para o setor empresarial.

Portanto, faz-se necessário enquadrar essa modalidade em situações que de fato venham somar para o trabalhador e empregador, como em casos sazonais, primeiro emprego, inclusão de desempregados com mais de 50 anos e principalmente com limitação na jornada de trabalho.

A presente emenda objetiva ainda, limitar o período de contratação na modalidade intermitente, garantir os direitos como férias, 13º salário, aviso prévio, verbas rescisórias e assegurar que os trabalhadores tenham voz por meio dos sindicatos que atuarão como fiscalizadores.

Implementar o trabalho intermitente sem a devida limitação e fiscalização, resultará em retrocesso aos direitos trabalhistas e legitimará as condições sub-humanas que surgirão.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21 de novembro 2017.

Deputado **João Daniel (PT-SE)**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

Proposição: Medida Provisória N.º 808/2017

Autor: João Daniel

PT-SE

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página: 2

Arts.: 477

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

O art. 477 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, passa a ter a seguinte redação:

Art. 477 – Na rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, é assegurado ao empregado o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 1º-A - O pedido de demissão ou recibo de quitação anual, firmado por empregado só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato profissional ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º - O instrumento de rescisão do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, e recibo de quitação anual conterà discriminado a natureza de cada parcela paga ao empregado e o seu valor, sendo válida a quitação apenas desses valores.

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

§ 4º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto quando o pagamento será em dinheiro ou depósito bancário.

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o § 4º deste artigo não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

§ 6º - O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

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



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

§ 7º-A - O ato da assistência do sindicato na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente atualizados monetariamente pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), salvo quando.

§ 9º (vetado).

§ 10 (Suprimir)

JUSTIFICATIVA

A assistência sindical ao trabalhador foi criada para coibir práticas abusivas feitas pelo empregador quando do término do contrato de trabalho, contudo a Lei 13.467 de 2017, excluiu a assistência do sindicato quando da homologação da rescisão contratual.

A presente emenda aproveita as alterações promovidas na Lei nº 13.467, de 2017, e faz alterações aprimorando a redação do art. 477 da CLT a fim de evitar o retrocesso social a proteção dos trabalhadores, tornando assim obrigatória a assistência do sindicato em toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017

Assinatura



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: JOÃO DANIEL

PT-SE

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página:

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

O art. 4º-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei 13.429 de 31 de março de 2017, constante do art. 2º da Lei nº 13.467, de 2017, passa a ter a seguinte redação:

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

.....
§ 1º Os empregados da contratada farão jus a salário igual ao pago aos empregados da contratante quando executarem a mesma função, além de outros direitos não previstos neste artigo”.

§ 2º (Suprimir)

JUSTIFICATIVA

A presente emenda busca ajustar o texto da norma trabalhista ao texto constitucional, adequando o primeiro no sentido de determinar que sejam aos trabalhadores terceirizados garantidos salários equivalentes aos recebidos pelos empregados diretos da empresa tomadora da mão de obra terceirizada, assegurando o respeito aos pressupostos constitucionais de combate a toda e qualquer forma de discriminação, que é objetivo fundamental da República, elencando no art. 3º, IV, da Constituição; e de igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, conforme disposto no *caput* do art. 5º.

Ademais, a Consolidação das Leis de Trabalho determina que a todo trabalho de igual valor deve haver salário de igual valor (art. 5º e do art. 461).

Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.



CONGRESSO NACIONAL

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

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

Nesse sentido, não se sustenta a pretensão trazida nos §§ 1º e 2º da Lei nº 13.467, de 2017, porquanto sugere-se a alteração do primeiro e a supressão do segundo. Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21 novembro de 2017.

Assinatura



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: JOÃO DANIEL

PT-SE

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página:

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Dê-se ao parágrafo único do art. 59-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, a seguinte redação:

Art. 1º.

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, implica na repetição do pagamento das horas excedentes, acrescida do adicional de 80% (oitenta por cento) sobre a hora normal de trabalho.

Parágrafo único. Vedada a habitualidade da sobrejornada de trabalho caracterizada pelo uso frequente, costumeiro, duradouro da jornada trabalho executada com extrapolação horária diária.

JUSTIFICATIVA

Pelo art. 59-B, modificado pela Lei 13.467, de 2017, é permitida a habitualidade na realização de horas extras, a fim de tornar habitual a sobrejornada de trabalho, sem realizar a devida conversão, infringindo inclusive dispositivo do TST que determina que “as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário, vejamos:

HORAS EXTRAS. CONCEITO DE HABITUALIDADE. Cumpre não confundir trabalho extraordinário diário, com pagamento do número de horas extras mensais. Não se faz necessário o trabalho diário. Basta que o trabalho em sobrejornada se faça como uma rotina. De forma repetitiva no tempo, Habitual é aquilo "que se transformou em hábito; usual, costumeiro, rotineiro; que é constante ou muito frequente; comum". Assim sendo, não se faz necessário que as horas extras sejam prestadas diariamente. Basta que seja frequente o trabalho nessas circunstâncias para justificar a sua integração ao salário de forma produzir as diferenças salariais reflexas delas decorrentes. (TRT 3ª R; RO 01108-2006-097-03-00-7; Sexta Turma; Rel. Juiz Hegel de Brito Bosen; Julg. 30/07/2007; DJMG 09/08/2007) (Publicado no DVD Magister nº 17 - Repositório Autorizado do TST nº 31/2007).



CONGRESSO NACIONAL

A barreira imposta para limitar a realização de horas extras tem base médica-psicológica-psiquiátrica, como necessário para o trabalhador fazer, descansar e se recuperar do desgaste físico e mental da jornada diária de trabalho e iniciar nova jornada de trabalho sem prejuízo para a sua saúde física e mental.

A mudança constante da Lei nº 13.467, de 2017, representa grande prejuízo aos trabalhadores, que acabarão trabalhando além das disposições constitucionais, com impactos negativos à sua saúde e ainda na segurança do trabalho, e para isso apresentamos a presente emenda para definir a proibição da habitualidade na realização de horas extras.

Diante do exposto, solicito o apoio dos colegas parlamentares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, 21 outubro de 2018

Deputado **João Daniel**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: JOÃO DANIEL

PT-SE

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página:

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Dê-se ao art. 510-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, passa a ter a seguinte redação, suprimindo-se os art. 510-B, 510-C e 510-D:

“**Art. 510-A.** É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados poderá ser escolhido no local de trabalho, da empresa ou filial quando a empresa ou filial possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição Federal;

II - a eleição será convocada pelo sindicato profissional representativo da categoria por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual será afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidaturas, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquele local de trabalho, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria;

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa do representante a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até um ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação; e

IV – aplicam-se subsidiariamente à eleição para representante dos trabalhadores no local de trabalho as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

Parágrafo Único O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:



I – apresentar ao empregador todas as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação desta Consolidação, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social, saúde e segurança; e

II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, observando as prerrogativas exclusivas do sindicato conforme disciplinado nos incisos III e IV da Constituição Federal e do art. 513 desta Consolidação.

JUSTIFICATIVA

Primeiramente, é essencial destacar que há distinção entre “representante dos trabalhadores” e o dirigente sindical; o primeiro é eleito pelos trabalhadores para discutir e defender os interesses e direitos dos trabalhadores da mesma empresa na qual trabalha. Assim, o representante dos trabalhadores deve, portanto, pertencer ao quadro de trabalhadores da empresa.

O dirigente sindical, por sua vez, é escolhido através de eleição em âmbito sindical para representar e defender determinada categoria de trabalhadores em sua totalidade, sendo, portanto, indiferente a empresa a qual pertence.

A fim de garantir mais efetiva e eficaz representatividade dos trabalhadores, sugere-se que seja eleito um representante dos empregados em cada local de trabalho da empresa ou da filial, caso haja, quando o número de empregados neste local for maior que 200; tal número e garantia de representantes são garantidos pelo art. 11 da Constituição Federal.

O representante terá mandato de dois anos, podendo ser reeleito, e fica protegido de dispensa do emprego a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até 1 ano após o final do seu mandato. Também é proposto pela referida emenda, que o representante dos empregados seja sindicalizado e com estabilidade de emprego equiparada a do próprio dirigente sindical, de modo que só poderia ser dispensado mediante ajuizamento de apuração de falta grave (art. 543, parágrafo 3º da CLT). Assim, o representante podendo exercer suas funções com maior segurança e prerrogativa, com as orientações no âmbito sindical, senão poderá sofrer uma significativa coação moral por parte do empregador.

Cabe ao representante apresentar ao empregador as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação da CLT, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social, saúde e segurança. Ainda, conforme a emenda, cabe a ele atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, entretanto sem interferir nas prerrogativas exclusivas do sindicato.

A saber, são prerrogativas dos sindicatos previstas na Constituição “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou



administrativas”, o que caracterizaria a ação do representante nesses aspectos como exorbitação de competência. Ainda, conforme a CLT:

“Art. 513.

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos a atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
- e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

Concomitantemente, dada a sindicalização do representante dos empregados, sugere-se que a eleição seja convocada pelo sindicato profissional representativo da categoria por edital, sendo eleito o candidato mais votado em seu respectivo local de trabalho e garantindo-se subsidiariamente, durante o processo eleitoral, as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21 de novembro 2017

Assinatura



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: JOÃO DANIEL

PT-SE

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página:

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Insira-se na Medida Provisória 808, de 2017, a alteração dos arts. 4º-A e 5º-B, e a supressão do § 2º do art. 4º - A, todos da Lei nº 6019, de 3 de janeiro de 1974, que passam a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pelo contratante da execução de atividade especializada, que não extinga o objeto social, a essência econômica ou negocial, ou não seja inerente e indissociável da atuação da empresa contratante, a à contratada, pessoa jurídica de direito privado e que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores.

§ 2º (suprimir)

§ 3º Os serviços prestados não podem ser permanentemente necessários ou imprescindíveis ao funcionamento e às finalidades básicas da contratante ou tomadora de serviços.

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços especializados, desde que estes, não integrem o objeto social, a essência econômica ou negocial, ou não sejam inerentes e indissociáveis, da atuação da empresa contratante.

§ 1º.....

§ 2º.....

§ 3º.....

§ 4º A contratante deverá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial, transporte e de refeição



destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

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

JUSTIFICATIVA

A presente emenda busca preencher lacunas deixadas pelas recentes alterações na legislação trabalhista, promovidas com a promulgação da Lei 13.429 de 31 de março de 2017, e evitar atuações obscuras e prejudiciais aos trabalhadores no âmbito da atividade terceirizada.

Juristas entendem a terceirização como a transferência para outros, por parte da empresa tomadora de mão de obra terceirizada, das “atividades consideradas secundárias, ou de suporte, mais propriamente denominadas de atividades-meio, dedicando-se a empresa à sua atividade principal, isto é, à sua atividade-fim”¹, ou, em outras palavras, como a “possibilidade de contratação de terceiros para realização de atividade-meio da empresa, isto é, aquelas atividades que não constituam seu objeto principal, sua atividade essencial.”².

Apesar deste entendimento, o Direito ainda falha em determinar de forma clara a os limites da Terceirização no país, sobretudo acerca das atividades meio e fim. Entretanto, a jurisprudência tem esclarecido que, se a atividade é parte principal do cotidiano do trabalhador, deve ser considerada atividade-fim. Tal entendimento pode ser percebido, por exemplo, em decisão de 2002 do Ministro Ives Gandra Martins Filho, que defende que

“(…) Na realidade, não se pode dizer que a atividade de digitação é apenas meio no setor bancário, pois constitui ela, para os que laboram em caixas e

¹ BARROS apud MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>. 2003, p. 67.

² MARTINS apud MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>.2003, p. 67.



compensação de cheques, a atividade primordial. Daí, por exemplo, a grande incidência da LER entre empregados de Bancos. **Ora, se constitui essa atividade parte principal do cotidiano do bancário, não se pode considerá-la mera atividade-meio. Assim, por se tratar de atividade-fim, a terceirização permanente de mão-de-obra revela-se ilegal, quer segundo o ordenamento constitucional de 67, quer perante a Novel Carta Política.**”³

Munidos dos entendimentos e do exemplo jurisprudencial apresentados, reforçamos que, por meio desta emenda, busca-se garantir maior segurança para os trabalhadores, terceirizados ou diretos, assegurando-lhes o respeito às suas respectivas atividades, bem como garantir que a função social das empresas e suas atividades finalísticas sejam cumpridas.

Nesse sentido, as alterações propostas aos arts. 4º-A e 5º-A esclarecem os conceitos de terceirização, limitando-a a atividades que não correspondam ao objeto social, à essência econômica ou comercial, ou não sejam inerentes e indissociáveis, em linha lógica de desdobramento causal; e de empresa contratante.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21 de novembro 2017.

Assinatura

³ ROAR - 804604-93.2001.5.05.5555, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 20/08/2002, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 27/09/2002.

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se ao § 4º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, a seguinte redação, suprimindo-se o § 22 do mesmo art.:

“**Art. 1º**

.....

‘**Art. 457**.....

.....

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até seis vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado ou grupo de empregados em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

.....’”. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista, em razão da rapidez com que foi aprovada – em razão das demandas formuladas por esta Casa, recorde-se – tornou-se objeto, agora, de Medida Provisória que modifica consideravelmente algumas das disposições promulgada em 13 de julho, no âmbito da Lei nº 13.647, de 2017.

Uma das modificações apresentadas foi a modificação do art. 457, para nele incluir o § 22, que dispõe sobre a concessão de prêmios aos trabalhadores.

O referido dispositivo limita a concessão de prêmio a duas vezes ao ano e determina que poderá ser concedido na forma de bens, serviços ou em pecúnia a empregado individual, grupo de empregados e terceiros afeitos à atividade econômica do empregador.

Com a devida vênia, contudo, entendemos que referido dispositivo deve ser objeto de emenda.

Inicialmente, destaque-se que esse ponto – a concessão e a natureza de prêmio – já está tratada no § 4º, sendo despicienda sua reiteração em outro parágrafo, por direta contrariedade aos cânones da técnica legislativa.

Além disso, consideramos que a limitação da premiação a apenas duas oportunidades anuais, constitui restrição excessiva, a violar a liberdade de gestão do empregador e oferecer, em última instância, dificuldades que, na prática, representarão um impedimento a sua atualização. Sugerimos, portanto, ampliar essa limitação a seis oportunidades anuais. Essa providência constituirá um incentivo à utilização desse instrumento, com óbvios incentivos ao aumento de produtividade do trabalho e consequências benéficas para toda economia.

O terceiro ponto diz respeito à definição do prêmio que abarca também os terceiros vinculados à atividade econômica.

Ora, a CLT consiste em diploma legal destinado a regulamentar as relações de emprego, precipuamente, em sua dimensão material e as projeções dessa relação em matéria administrativo-judiciária e processual. Destarte, não nos parece correto, do ponto de vista da adequação legislativa, que o dispositivo venha a regulamentar a concessão de prêmio a terceiro - que não mantém relação empregatícia com o concedente.

Essa estranheza é ressaltada pela própria redação do dispositivo que dispõe que o prêmio é a liberalidade concedida pelo “empregador” a empregado, grupo de empregados e “terceiros”. Com efeito, mesmo vinculado à sua atividade econômica, não se pode denominar a empresa, como sendo o “empregador” do terceiro, mas, no máximo, como seu contratante.

Para a regulamentação de contratos distintos do contrato de trabalho existem outros diplomas legais, que não a CLT. Assim, imprópria sua inclusão nesse parágrafo.

Sala da Comissão,

Senador DALIRIO BEBER



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 20/11/2018	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017.			
Autor: Deputado Rôney Nemer			Nº do Prontuário	
<input type="checkbox"/> Supressiva <input type="checkbox"/> Substitutiva <input type="checkbox"/> Modificativa <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva <input type="checkbox"/> Substitutiva Global				
Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Página:
<p>Inclua-se aonde couber:</p> <p>“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, serão reduzidas gradualmente, decorridos 3 (três) anos a partir da data da publicação desta lei, respeitando o prazo de transição abaixo:</p> <p>I. Para os trabalhadores:</p> <p>a) 75% (setenta e cinco por cento) de um dia de trabalho no primeiro exercício subsequente;</p> <p>b) 55% (cinquenta e cinco por cento) de um dia de trabalho no segundo exercício subsequente; e</p> <p>c) 35% (trinta e cinco por cento) de um dia de trabalho no terceiro exercício subsequente; e</p> <p>II. Para os empregadores, observando a base de cálculo e o procedimento de recolhimento previstos no art. 580, III, §§1º, 2º e 3º, e no art. 581 da CLT:</p> <p>a) 75% (setenta e cinco por cento) no primeiro exercício subsequente;</p> <p>b) 55% (cinquenta e cinco por cento) no segundo exercício subsequente; e</p> <p>c) 35% (trinta e cinco por cento) no terceiro exercício subsequente.</p> <p>Art. 578-A. As contribuições, frutos de acordos ou convenções coletivas, denominadas de contribuição negocial, serão aplicadas pelos entes sindicais no custeio das atividades de representação da categoria econômica ou profissional, bem como no custeio das despesas sociais, assistenciais, de arrecadação, recolhimento e controle.</p> <p>§ 1º O valor da contribuição negocial, prevista no art. 578-A desta lei, a ser creditado em favor das entidades sindicais representativas, será fixado, com base na autonomia coletiva da categoria, em assembleia destinada a aprovar o resultado final do</p>				

processo de negociação ou os termos de eventual acordo ou convenção coletiva, no limite máximo de 1% (um por cento) do rendimento bruto anual do trabalhador.

§ 2º A importância arrecadada dos trabalhadores será distribuída da seguinte forma:

I - 70% (setenta por cento) para o Sindicato respectivo;

II - 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente;

III - 10% (dez por cento) para a Confederação correspondente;

IV - 5% (cinco por cento) para a Central Sindical correspondente;

§ 3º A importância arrecadada dos representados por categoria econômica será distribuída da seguinte forma:

I – 80 % (oitenta por cento) para o Sindicato respectivo;

II - 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente;

III - 5% (cinco por cento) para a Confederação correspondente;

Justificação

A presente emenda prevê o acréscimo de novo artigo à Consolidação das Leis do Trabalho para regulamentar a Contribuição Negocial, com a redução gradual da contribuição sindical compulsória, conhecida como imposto sindical.

Quanto à redução gradual, decorridos três anos da data de publicação desta lei, respeitará o prazo de transição descrito. Para os trabalhadores: no primeiro ano, 75% (setenta e cinco por cento) de um dia de trabalho; no segundo, 55% (cinquenta e cinco por cento); e, no terceiro, 35 % (trinta e cinco por cento). Para os empregadores: 75% (setenta e cinco por cento) no primeiro exercício subsequente; 55% (cinquenta e cinco por cento) no segundo exercício subsequente; e 35% (trinta e cinco por cento) no terceiro exercício subsequente.

Quanto à contribuição negocial sugerida, prevê que será descontada de todos os trabalhadores membros da categoria profissional e de todos os representados pelas categorias econômicas, conforme o disposto na alínea “e” do art. 513 desta Consolidação.

Esta contribuição será creditada em favor das entidades sindicais representativas e será fixada em assembleia destinada a aprovar o resultado final do processo de negociação ou os termos de eventual acordo ou convenção coletiva. Os critérios de distribuição do que for arrecadado dos trabalhadores é o seguinte: 80% (oitenta por cento) para o Sindicato respectivo; 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente; 10% (dez por cento) para a Confederação correspondente; e 5% (cinco por cento) para a Central Sindical correspondente.

Os critérios de distribuição do que for arrecadado dos representados por categoria econômica será distribuída da seguinte forma: 80 % (oitenta por cento) para o Sindicato respectivo; 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente; 5% (cinco por cento) para a Confederação correspondente.

A emenda também prevê, no que se refere à contribuição negocial, a limitação de valores em um teto não superior a 1% (um por cento) da remuneração bruta anual do trabalhador.

Diante do exposto acima pedimos o apoio dos senhores e senhoras Senadores para aprovação da presente emenda.

Assinatura:



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 20/11/2018	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017			
Autor: Deputado Rôney Nemer			Nº do Prontuário	
<input type="checkbox"/> Supressiva <input type="checkbox"/> Substitutiva <input type="checkbox"/> Modificativa <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva <input type="checkbox"/> Substitutiva Global				
Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Página:
<p>Inclua-se aonde couber:</p> <p>“Art. ____ A contribuição assistencial será aplicada pelos entes sindicais no custeio das atividades de representação da categoria econômica ou profissional, bem como no custeio das despesas sociais, assistenciais, de arrecadação, recolhimento e controle, em conformidade com o disposto em seus estatutos.</p> <p>§ 1º O valor da contribuição assistencial, a ser creditado em favor das entidades sindicais representativas, será fixado com base na autonomia coletiva da categoria, em assembleia.</p> <p>§ 2º A importância arrecadada dos trabalhadores será distribuída da seguinte forma:</p> <p>I - 70% (setenta por cento) para o Sindicato respectivo;</p> <p>II - 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente;</p> <p>III - 10% (10 por cento) para a Confederação correspondente;</p> <p>IV - 5% (cinco por cento) para a Central Sindical que o sindicato está filiado;</p> <p>§ 3º A importância arrecadada dos representados por categoria econômica será distribuída da seguinte forma:</p> <p>I – 80 % (oitenta por cento) para o Sindicato respectivo;</p> <p>II - 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente;</p> <p>III - 5% (cinco por cento) para a Confederação correspondente.</p> <p>Paragrafo único: A Central Sindical indicada pelo sindicato de acordo com a sua filiação, só terá direito ao percentual de contribuição assistencial quando estiver de acordo com as exigências da Lei 11.648 de 31 de março de 2008.</p>				

Justificação

A presente emenda prevê o acréscimo de novo artigo à Consolidação das Leis do Trabalho para regulamentar a Contribuição Assistencial, com objetivo de criar uma fonte de financiamento para a atividade de representação classista.

A contribuição será descontada de todos os trabalhadores membros da categoria profissional e de todos os representados pelas categorias econômicas, conforme o disposto na alínea "e" do art. 513 desta Consolidação.

Esta contribuição será creditada em favor das entidades sindicais representativas e será fixada em assembleia. Os critérios de distribuição do que for arrecadado dos trabalhadores é o seguinte: 70% (setenta por cento) para o Sindicato respectivo; 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente; 10% (dez por cento) para a Confederação correspondente; e 5% (cinco por cento) para a Central Sindical correspondente.

Os critérios de distribuição do que for arrecadado dos representados por categoria econômica será distribuída da seguinte forma: 80 % (oitenta por cento) para o Sindicato respectivo; 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente; 5% (cinco por cento) para a Confederação correspondente.

Diante do exposto acima pedimos o apoio dos senhores e senhoras Senadores para aprovação da presente emenda.

Assinatura:



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 20/11/2018	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017.			
Autor: Deputado Rôney Nemer			Nº do Prontuário	
<input type="checkbox"/> Supressiva <input type="checkbox"/> Substitutiva <input type="checkbox"/> Modificativa <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva <input type="checkbox"/> Substitutiva Global				
Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Página:
<p>Inclua-se §16 no inciso II do artigo 452-A, da Medida Provisória nº 808, de 2017:</p> <p>"Art. 452-A.O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:</p> <p>.....</p> <p>III-</p> <p>.....</p> <p>§16. Para as categorias profissionais diferenciadas será vedado o contrato de trabalho intermitente, salvo previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</p>				
Justificação				
<p>O artigo 452-A dispõe sobre o contrato de trabalho intermitente. Este novo modelo de contrato de trabalho, até então inexistente, passou a valer no último dia 11 de novembro, quando entrou em vigor a Lei 13.467, de 2017. Esse novo tipo de contrato tem como característica principal a não continuidade dos trabalhos, 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.</p>				

A convocação para o trabalho deve ser feita com até três dias de antecedência; e deve ser aplicada nos casos em que o empregador tem necessidade de ter um banco de trabalhadores para convocar para demandas que não sabe quando e se vão surgir. Ao ser desligado, profissional teria direito ao seguro-desemprego.

O trabalhador receberá o chamado salário-hora, que não poderá ser inferior ao salário mínimo ou ao dos profissionais que exerçam a mesma função na empresa, assegurado o pagamento do trabalho noturno superior à do diurno. Mas o pagamento será proporcional às horas trabalhadas. Se em um determinado mês ele não for convocado, não receberá salário nesse período.

A MP estabelece que são necessários 18 meses para a migração de um contrato tradicional para um de caráter intermitente; sendo assim, a partir de 2020 será possível demitir e imediatamente recontratar.

Entretanto, se tratando de categorias profissionais diferenciadas percebemos a dificuldade de implementação deste modelo de contrato. Haja vista que a atuação dos profissionais desta área requer uma atenção permanente no ambiente de trabalho para dar continuidade as ações em realização no mercado que necessita de planejamento e atenção.

Diante de tal exposição, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda e inclusão deste parágrafo, a fim de garantir segurança aos trabalhadores nesta área e a excelente qualidade dos serviços prestados a sociedade.

Assinatura:



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 20/11/2018	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017.			
Autor: Deputado Rôney Nemer			Nº do Prontuário	
<input checked="" type="checkbox"/> Supressiva <input type="checkbox"/> Substitutiva <input type="checkbox"/> Modificativa <input type="checkbox"/> Aditiva <input type="checkbox"/> Substitutiva Global				
Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Página:
Suprima-se o § 5º do inciso II do artigo 442-B, da Medida Provisória nº 808, de 2017.				
Justificação				
<p>De acordo com o texto do § 5º do artigo 442-B, fica determinada a não condição de emprego dos trabalhadores regulados por leis específicas entre outras categorias de trabalhadores considerados como categorias diferenciadas. Essas categorias estariam na condição de trabalhadores autônomos, sem a necessidade e de um contrato de trabalho.</p> <p>A condição de autônomo imposta pela lei para as várias categorias citadas na Medida Provisória 808 de 2017, deixa esses trabalhadores vulneráveis na relação de contrato de trabalho e fragiliza sua condição de trabalhador ficando esses afastados dos benefícios gozados pela categoria.</p> <p>Essa possibilidade caracteriza fraude social, com o claro objetivo de exploração desses trabalhadores e os colocando na linha de retrocesso social. Outras leis tais como a do salão parceiro (Lei 13.352 de 27 de outubro de 2016), já fragiliza a formaliza o autônomo no mercado de trabalho, legalizando assim, a pjetização com outra roupagem. Noutro giro, o § 5º do artigo 442-B de forma indiretamente tenta revogar a lei 13.097 de 19 de janeiro de 2015, que criou o Corretor de Imóveis Associados, espécie do gênero Corretor de Imóveis.</p> <p>A criação da espécie Corretor de Imóveis Associados foi um grande avanço no Ordenamento Jurídico, que possibilitou o gênero Corretor de Imóveis trabalhar em comunhão de esforços com a pessoa jurídica, sem vínculo empregatício.</p> <p>Nesta arte, § 5º do artigo 442-B, em verdade tem como finalidade apenas retirar os direitos trabalhistas existentes, sem criar qualquer vantagem aos trabalhadores.</p> <p>Ademais, o próprio Poder Judiciário já externou sua posição, na Jornada sobre a</p>				

Reforma Trabalhista, em 10/11/2017, ocorrido no TRT da 4ª Região, onde entende que a tentativa de impedir o reconhecimento de vínculo de emprego por meio da dicção do art. 442-B, não atingira o fim esperado.

Assinatura:



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 20/11/2018	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017.			
Autor: Deputado Rôney Nemer			Nº do Prontuário	
<input type="checkbox"/> Supressiva <input type="checkbox"/> Substitutiva <input type="checkbox"/> Modificativa <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva <input type="checkbox"/> Substitutiva Global				
Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Página:
<p>Inclua-se aonde couber:</p> <p>Dê-se ao art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação e suprima-se a alínea j do inciso I do art. 5º da proposição, renumerando-se as demais:</p> <p>“Art. 477.</p> <p>§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 6 (seis) meses de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato; na ausência do Sindicato a respectiva Federação; na ausência da Federação a Confederação; ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.</p> <p>.....</p> <p>§ 3º Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz.</p> <p>.....</p> <p>§ 7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.</p> <p>§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo</p>				

quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

.....” (NR)

Justificação

A supressão da necessidade de homologação sindical da dispensa de empregados com mais de 6 (seis) meses na empresa, resultado da sanção da Lei nº 13.467, de 2017, a chamada Reforma Trabalhista, deixa o trabalhador desprotegido no momento da rescisão contratual.

Por isso, necessário restabelecer os §§ 1º, 3º, 7º e 8º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº PLC 38/2017, de 1º de maio de 1943, a fim de que o empregado volte a ser tutelado neste momento sensível de sua vida laboral.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Assinatura:



CÂMARA DOS DEPUTADOS

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
17.11.2017

PROPOSIÇÃO
Medida Provisória 808/2017

AUTOR	PARTIDO	UF	PÁGINA 01/01
-------	---------	----	-----------------

1. SUPRESSIVA 2. SUBSTITUTIVA 3. MODIFICATIVA 4. ADITIVA 5. AGLUTINATIVA

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

EMENDA

Altera-se o parágrafo 22, do artigo 457 da Medida Provisória 808/2017, que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, da seguinte forma:

"Art. 457

§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, bimestralmente em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

JUSTIFICATIVA

A limitação de premiação "até duas vezes ao ano" inviabiliza grande parte das mecânicas de incentivo há muitos anos praticadas pela indústria, comércio e serviços. Os regulamentos das campanhas de incentivo intercalam prêmios para atingimento de metas com periodicidade menor que duas vezes ao ano, de modo a manter os participantes motivados ao atingimento do objetivo principal da campanha, além de fazer diversas campanhas anuais com objetivos diferentes, como desova de estoque, incentivo à venda de determinado produto, incentivo à produção de determinado produto, campanhas de natal, verão, páscoa, dia das mães, etc.

O mercado de marketing de incentivo (campanhas de incentivo e premiações) movimenta quantia bastante expressiva, sendo que o limite de duas vezes ao ano, retrairá consideravelmente esse mercado vocacionado ao estímulo da produtividade, causando um efeito inverso à retomada da economia, um dos pilares da Modernização Trabalhista.

A possibilidade de premiação apenas duas vezes ao ano limitaria demasiadamente a atividade econômica do mercado de incentivo e premiação em geral, implicando consequências financeiras desastrosas para o setor, trazendo prejuízos inclusive para os próprios empregados.

Em razão disso, proponho a limitação de premiação bimestralmente, visando manter o objetivo indicado na exposição de motivos da nova legislação (item 10.22), para evitar possíveis excessos por parte das empresas.

PARLAMENTAR

Deputado JOÃO DERLY
REDE /RS



CÂMARA DOS DEPUTADOS

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA	PROPOSIÇÃO Medida Provisória 808/2017
------	---

AUTOR	PARTIDO	UF	PÁGINA 01/01
-------	---------	----	-----------------

1. <input type="checkbox"/> SUPRESSIVA	2. <input type="checkbox"/> SUBSTITUTIVA	3. <input checked="" type="checkbox"/> MODIFICATIVA	4. <input type="checkbox"/> ADITIVA	5. <input type="checkbox"/> AGLUTINATIVA
--	--	---	-------------------------------------	--

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

EMENDA

Altera-se o parágrafo 22, do artigo 457 da Medida Provisória 808/2017, que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, da seguinte forma:

"Art. 457

§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em valor em dinheiro e/ou até quatro vezes ao ano, em forma de bens, ou serviços, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

JUSTIFICATIVA

A proposta tem por finalidade permitir a concessão de liberalidades em bens ou serviços quatro vezes ao ano, considerando que bens e serviços interferem diretamente no crescimento econômico e empregabilidade, gerando aumento da arrecadação de tributos. Além disso, quando o premiado recebe, por exemplo, uma TV, um smartphone ou mesmo uma viagem, o reconhecimento de seu desempenho pelo empregador fica gravado por muito tempo em sua memória, enquanto a premiação em dinheiro não é palpável e por vezes é utilizada para pagamentos de obrigações financeiras, o que não gera "recall".

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres nossos Pares para a aprovação desta Emenda.

PARLAMENTAR

Deputado João Derly
REDE/RS



CÂMARA DOS DEPUTADOS

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA 17.11.2017	PROPOSIÇÃO Medida Provisória 808/2017
--------------------	--

AUTOR	PARTIDO	UF	PÁGINA 01/01
-------	---------	----	-----------------

1. <input type="checkbox"/> SUPRESSIVA	2. <input type="checkbox"/> SUBSTITUTIVA	3. <input checked="" type="checkbox"/> MODIFICATIVA	4. <input type="checkbox"/> ADITIVA	5. <input type="checkbox"/> AGLUTINATIVA
--	--	---	-------------------------------------	--

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

EMENDA

Altera-se o parágrafo 22, do artigo 457 da Medida Provisória 808/2017, que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, da seguinte forma:

"Art. 457

§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até quatro vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados, ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

JUSTIFICATIVA

Segundo consta da Exposição de Motivos da MP 808/2017, o limite estabelecido de duas vezes ao ano para o pagamento de liberalidades tem por objetivo coibir abusos, o que é fundamental para o equilíbrio das relações capital/trabalho e proteção ao trabalhador. Todavia, limitar premiações a duas vezes ao ano inviabiliza a maioria das campanhas de incentivo já há muitos anos praticadas pela indústria, comércio e serviços. Os regulamentos das campanhas de incentivo intercalam prêmios para atingimento de metas com periodicidade menor que duas vezes ao ano, de modo a manter os participantes motivados ao atingimento do objetivo principal da campanha, além de fazer diversas campanhas anuais com objetivos diferentes, como desova de estoque, incentivo à produção, diversas campanhas sazonais como Natal, verão, Páscoa, dia das mães etc. O mercado de marketing de incentivo (campanhas de incentivo e premiações) movimenta aproximadamente 8,4 bilhões de Reais no Brasil segundo pesquisa da AMPRO – Associação de Marketing Promocional de 2016, sendo que o limite de duas vezes ao ano retrairá consideravelmente esse mercado vocacionado ao estímulo da produtividade nacional, causando um efeito inverso à retomada da economia, um dos pilares da Modernização Trabalhista.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres nossos Pares para a aprovação desta Emenda.

PARLAMENTAR

Deputado João Derly
REDE/RS

**COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER SOBRE A
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA N.º

Dê-se ao caput do art. Art. 911-A, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da MP 808/2017, a seguinte redação:

“Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá, sempre que expressamente requerido pelo empregado no curso do contrato de trabalho, comprovante do cumprimento dessas obrigações.”

JUSTIFICAÇÃO

Considerando que a prática atualmente adotada orienta o recolhimento dos tributos incidentes sobre a folha de pagamento com ampla fiscalização pelo aparato estatal, tanto mais quando se avizinha a possibilidade de aferição do cumprimento dessas obrigações pela imputação de dados e evidência via sistemas digitais, tais como o eSocial, a prática de entrega habitual de comprovantes de recolhimento aos trabalhadores poderia significar retrocesso na gestão das informações e criar mais um obstáculo burocrático ao regular desenvolvimento da atividade produtiva, gerando, ainda, quantidade de

documentos que acabaria importando em prática não sustentável, observando, por óbvio, a necessidade de uso de quantidade significativa de folhas de papel para cumprimento da obrigação. Nesse sentido, propõe-se a alternativa de criar a prática do requerimento dos documentos pelo empregado quando necessário.

Sala da Comissão, em de novembro de 2017.

Deputada GORETE PEREIRA

**COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER SOBRE A
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA N.º

Suprima-se o § 5º do art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da MP 808/2017.

JUSTIFICAÇÃO

Propõe-se a supressão do § 5º, considerando expressa contradição com o caput do dispositivo, que vincula a aferição de dano à integridade física do trabalhador como fato gerador da fixação dos valores indenizatórios ali estipulados.

Sala da Comissão, em de novembro de 2017.

Deputada GORETE PEREIRA

**COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER SOBRE A
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA N.º

Dê-se ao § 4º do art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da MP 808/2017, a seguinte redação:

“§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica for imputada às mesmas partes que figuraram da ação judicial antecedente em que se discutiu idêntico fato gerador do dano, no prazo de até dois anos contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.”

JUSTIFICAÇÃO

É importante melhor identificar a hipótese de reincidência, considerando a abstração do dispositivo, que aponta para a consolidação da majoração do valor da indenização no caso da mera discussão em lides distintas a respeito do dano identificado, cuja ocorrência está sempre ligada aos constrangimentos sofridos pela pessoa humana, ou seja, matéria de índole absolutamente individual.

A permanência da atual redação da MPV pode encaminhar uma ideia de coletivização da reparação pelo dano extrapatrimonial, que é de caráter individual, razão, pois, da proposta de alteração.

Sala da Comissão, em de novembro de 2017.

Deputada GORETE PEREIRA

**COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER SOBRE A
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA N.º

Dê-se ao § 5º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da MP 808/2017, a seguinte redação:

“§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as 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 encargo trabalhista e previdenciário.”

JUSTIFICAÇÃO

Adequação do dispositivo ao que disciplina o art. 28, § 9º, “z”, da Lei nº 8.212/91, que afasta o abono da base de cálculo para recolhimento da Contribuição Previdenciária.

Sala da Comissão, em de novembro de 2017.

Deputada GORETE PEREIRA

**COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER SOBRE A
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA N.º

Dê-se ao § 1º do art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da MP 808/2017, a seguinte redação:

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

I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do salário de contribuição do Regime Geral de Previdência Social;

II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do salário de contribuição do Regime Geral de Previdência Social;

III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do salário de contribuição do Regime Geral de Previdência Social; ou

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do salário de contribuição do Regime Geral de Previdência Social.”

JUSTIFICAÇÃO

É possível verificar que a vontade do legislador foi criar o limite considerando como base o salário de contribuição estipulado pelo INSS para multiplicação pelos parâmetros ali estabelecidos. Entretanto, ao indicar o teto dos benefícios, a interpretação literal poderia atrair a incidência dos artigos 37, inciso XI, e 248, da Constituição Federal, razão pela qual propõe-se a alterar o parâmetro para “salário de contribuição do Regime Geral de Previdência Social”.

Sala da Comissão, em de novembro de 2017.

Deputada GORETE PEREIRA

**COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER SOBRE A
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA N.º

Suprima-se o caput do art. Art. 911-A, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da MP 808/2017.

JUSTIFICAÇÃO

Considerando que a prática atualmente adotada orienta o recolhimento dos tributos incidentes sobre a folha de pagamento com ampla fiscalização pelo aparato estatal, tanto mais quando se avizinha a possibilidade de aferição do cumprimento dessas obrigações pela imputação de dados e evidência via sistemas digitais, tais como o eSocial, a prática de entrega de comprovantes de recolhimento aos trabalhadores poderia significar retrocesso na gestão das informações e criar mais um obstáculo burocrático ao regular desenvolvimento da atividade produtiva, gerando, ainda, quantidade de documentos que acabaria importando em prática não sustentável, observando, por óbvio, a necessidade de uso de quantidade significativa de folhas de papel para cumprimento da obrigação.

Sala da Comissão, em de novembro de 2017.

Deputada GORETE PEREIRA

**COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER SOBRE A
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA N.º

Dê-se aos §§ 2º e 3º, e caput do art. 394-A, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da MP 808/2017, a seguinte redação:

“Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades e operações insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

.....
.....

§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Adequação do texto do dispositivo à caracterização legal estabelecida pelo art. 189 da CLT, cujo conteúdo vincula a aferição da insalubridade considerando as atividades ou operações que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. A adequação proposta tem o objetivo de alinhar os termos técnico usados pelo Legislador na construção dos dispositivos que orientam a matéria.

Sala da Comissão, em de novembro de 2017.

Deputada GORETE PEREIRA



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Dê-se a seguinte redação ao inciso III do art. 3º da MP nº 808, de 2017:

"Art. 3º.....
.....
III – os incisos X e XIII do *caput* do art. 611-A."

JUSTIFICAÇÃO

O art. 611-A, introduzido pela reforma trabalhista, dispõe que convenção e acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei e enumera alguns exemplos das matérias a serem negociadas.

A MP 808/2017 altera o *caput* desse artigo para incluir que a Constituição Federal deve ser observada e revogar o inciso que permitia a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem qualquer licença prévia das autoridades competentes.

Obviamente, o inciso revogado é matéria de ordem pública, está relacionado à saúde e segurança do trabalhador, e não pode ser negociado.

Nesse mesmo sentido, a nossa emenda pretende revogar outro dispositivo relacionado à jornada de trabalho e seu controle.

Acordo ou convenção coletiva não devem dispor sobre a modalidade de registro de jornada, ou se estará possibilitando a fraude e a eventual supressão de direitos.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **JULIO DELGADO**

PSB-MG



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Dê-se ao art. 3º da Medida Provisória a seguinte redação:

“Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

I – o art. 223-G;

II – os incisos I, II e III do **caput** do art. 394-A;

III – os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A; e

IV – o inciso XIII do **caput** e o § 1º do art. 611-A.”

JUSTIFICAÇÃO

O juiz tem a ampla liberdade ao apreciar os fatos submetidos à Justiça, devendo julgá-los conformes à legislação, princípios, precedentes, jurisprudência, e, o mais importante em seu critério interpretativo, ter a consciência de que a Constituição é a fonte primordial condutora de toda o processo hermenêutico, sem esquecer a fonte integrativa e interpretativa advinda do direito internacional.

Com a Reforma Trabalhista aprovada com a publicação da Lei nº 13.467, de 2017, cuja vigência se deu no último dia 11/11/2017, restou evidente o desiderato do atual Governo: consagrar o fim da Justiça do Trabalho

no Brasil. Tal intento só não se ultimou porque ainda vige em solo pátrio a Constituição Federal.

O atual Art. 223-G da CLT impõe uma tarifação absurda na fixação de indenizações, ilegal e, sobretudo, inconstitucional, além de submeter a Justiça do Trabalho a uma espécie de *longa manus* do Poder Legislativo, além de representar um retrocesso de mais de dois séculos já que ousa intencionar transformar os juízes do trabalho brasileiros nos ‘juízes bocas da lei’.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **JULIO DELGADO**

PSB-MG



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

"Art. 58.

.....
§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, será computado na jornada de trabalho quando a empresa estiver em local de difícil acesso e não servido por transporte regular ou da própria empresa.

....." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Quando da aprovação da Reforma Trabalhista, por intermédio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, foi alterado o conceito consagrado na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT das horas *in itinere*. Até então, não era computado na jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, “*salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução*”.

Essa ressalva, contudo, foi suprimida da CLT. Assim, desde o início de vigência da nova lei, foi suprimida a hora *in itinere*, visto que não há mais qualquer incorporação à jornada do tempo despendido pelo empregado para se deslocar para o local de trabalho.

Essa alteração se mostrou extremamente prejudicial ao empregado, que passará mais tempo à disposição do empregador sem que esse período seja considerado tempo de serviço.

Nosso objetivo com a presente emenda é o de restabelecer o entendimento já pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST, nos termos da Súmula nº 90, segundo a qual *“o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho”*.

A aprovação da emenda, portanto, é uma questão da mais absoluta justiça, motivo pelo qual estamos certos do seu acatamento.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **JULIO DELGADO**

PSB-MG



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da MP nº 808, de 2017, novo parágrafo ao art. 793-C da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, nos seguintes termos:

"Art. 793-C

.....

§ 4º O juiz, ao fixar a multa, deverá observar os critérios de proporcionalidade, razoabilidade e as condições econômicas da parte." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista incluiu no processo do trabalho a previsão de responsabilidade por dano processual, arts. 793-A e seguintes.

Julgamos oportuna a apresentação de emenda a fim de determinar que o juiz, ao fixar a multa por litigância de má-fé, deve observar os critérios de proporcionalidade, razoabilidade e as condições econômicas da parte.

Pretende-se, dessa forma, tornar a multa mais equitativa.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **JULIO DELGADO**

PSB-MG



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Dê-se ao inciso III do art. 3º da Medida Provisória a seguinte redação:

“Art. 3º
.....
III – os incisos VIII e XIII do **caput** e o § 1º do art. 611-A.”

JUSTIFICAÇÃO

Esse tipo de disposição, entabulada coletivamente, já é respeitada, salvo quando contraria normas cogentes trabalhistas. A ideia da reforma, aparentemente, é retirar qualquer possibilidade de apreciação material, pela Justiça do Trabalho, das normas previstas coletivamente a tal título, o que afronta o conteúdo do art. 114 da Constituição Federal (competência material da Justiça do Trabalho), além de desrespeitar a garantia constitucional prevista no Art. 5º, inciso XXXV, segundo o qual “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **JULIO DELGADO**

PSB-MG



CÂMARA DOS DEPUTADOS

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA 17.11.2017	PROPOSIÇÃO Medida Provisória 808/2017
--------------------	--

AUTOR DEPUTADO AUGUSTO COUTINHO	PARTIDO SD	UF PE	PÁGINA 01/01
------------------------------------	---------------	----------	-----------------

1. <input type="checkbox"/> SUPRESSIVA	2. <input type="checkbox"/> SUBSTITUTIVA	3. <input checked="" type="checkbox"/> MODIFICATIVA	4. <input type="checkbox"/> ADITIVA	5. <input type="checkbox"/> AGLUTINATIVA
--	--	---	-------------------------------------	--

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

EMENDA

Altera-se o parágrafo 22, do artigo 457 da Medida Provisória 808/2017, que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, da seguinte forma:

"Art. 457

§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, bimestralmente, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

JUSTIFICATIVA

A limitação de premiação "até duas vezes ao ano" inviabiliza grande parte das mecânicas de incentivo há muitos anos praticadas pela indústria, comércio e serviços. Os regulamentos das campanhas de incentivo intercalam prêmios visando serem atingidas metas com periodicidade menor que duas vezes ao ano, de modo a manter os participantes motivados para que seja atingido o objetivo principal da campanha, além de fazer diversas campanhas anuais com objetivos diferentes, como desova de estoque, incentivo à venda de determinado produto, incentivo à produção de determinado produto, campanhas de natal, verão, páscoa, dia das mães, etc.

O mercado de marketing de incentivo (campanhas de incentivo e premiações) movimenta quantia bastante expressiva, sendo que o limite de duas vezes ao ano, retrairá consideravelmente esse mercado vocacionado ao estímulo da produtividade, causando um efeito inverso à retomada da economia, um dos pilares da modernização trabalhista.

A possibilidade de premiação apenas duas vezes ao ano limitaria demasiadamente a atividade econômica do mercado de incentivo e premiação em geral, implicando consequências financeiras desastrosas para o setor, trazendo prejuízos inclusive para os próprios empregados.

Em razão disso, proponho a limitação de premiação com periodicidade bimestral, visando manter o objetivo indicado na exposição de motivos da nova legislação (item 10.22), para evitar possíveis excessos por parte das empresas.

PARLAMENTAR



**MPV 808
00445**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador João Capiberibe

EMENDA Nº

(À Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017)
(Supressiva)

Suprimam-se as alterações das redações do inciso XII e do § 5º do art. 611-A da CLT, proposta pelo art. 1º da Medida Provisória e, por consequência lógica, suprima-se o inciso III do art. 3º revogatório da mesma MP.

Justificação

Um dos mais perversos dispositivos contrários ao trabalhador nesta chamada Reforma Trabalhista foi a inserção do artigo 611-A na CLT, que estabelece a prerrogativa do negociado prevalecer sobre o legislado. Para nos restringirmos ao espectro da alteração proposto por esta emenda, assim resumidamente expressamos os seguintes dispositivos: “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

.....

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

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

.....

§ 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.”

A Medida Provisória vem em seu artigo 1º reformular os supracitados dispositivos, dando-lhes a seguinte redação:

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

.....

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

.....

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.”
(NR)

Ou seja: i) mantém a prevalência do negociado sobre o legislado e vincula a participação sindical nas negociações; conjuga e aglutina os incisos XII e XIII trazendo mais incerteza e insegurança quanto à jornada de trabalho em condições insalubres,



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador João Capiberibe

inclusive retirando a obrigação de autorização prévia do Ministério do Trabalho; iii) retira a possibilidade das ações individuais das participações dos sindicatos em tratativas acordos; iv) por fim, por consequência lógica da compressão de dispositivos, suprime-se o inciso XIII do art. 611-A.

Portanto, a alteração proposta pela MP consegue piorar e fragilizar ainda mais as relações contratuais de trabalho e os direitos do trabalhador. Por isso propomos essas supressões.

Sala das Comissões, em 21 de novembro de 2017.

SENADOR João Capiberibe
PSB/AP



**MPV 808
00446**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador João Capiberibe

EMENDA Nº

(À MP Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017)

(Supressiva)

Suprima-se o Art. 2º da MP nº 808, de 14 de novembro de 2017.

Justificação

A MPV nº 808/2017, que altera dispositivos da CLT, veio com o suposto propósito de melhorar ou, ao menos, atenuar um pouco os perversos dispositivos contidos na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, mais conhecida como a perversa reforma trabalhista desta pauta neoliberal, que na realidade aniquila com o equilíbrio das relações de trabalho, com os direitos e com as salvaguardas arduamente conquistados pelas classes Trabalhadoras.

Quando sancionada a malfada Lei nº 13.467/2017, ficou pactuado que o governo editoraria de imediato uma Medida Provisória para resolver pelo menos oito pontos de graves divergências. Contudo, em muitos aspectos a “emenda ficou pior que o soneto”.

A MP piorou a lei em muitos pontos. No caso específico do dispositivo objeto desta emenda, a nova lei só se aplicava aos novos contratos de trabalho. Ou seja, aos contratos celebrados após a entrada em vigência da lei. Entretanto, a MP determina, em seu art. 2º, que a supracitada Lei nº 13.467/2017 “se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.” Isto é, a todos os contratos, inclusive, os anteriores à lei.

Portanto, urge e é imprescindível a supressão deste art. 2º da MP de forma a manter o equilíbrio nas relações econômicas e jurídicas nos contratos de trabalhos firmados antes da Lei nº 13.467/2017 e desta MP nº 808/2017, em tela.

Sala das Comissões, em 21 de novembro de 2017.

SENADOR João Capiberibe

(PSB/AP)



CÂMARA DOS DEPUTADOS

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
17.11.2017

PROPOSIÇÃO
Medida Provisória 808/2017

AUTOR Deputado IZAQUE SILVA	PARTIDO PSDB	UF SP	PÁGINA 01/01
---------------------------------------	------------------------	-----------------	-----------------

1. <input type="checkbox"/> SUPRESSIVA	2. <input type="checkbox"/> SUBSTITUTIVA	3. <input checked="" type="checkbox"/> MODIFICATIVA	4. <input type="checkbox"/> ADITIVA	5. <input type="checkbox"/> AGLUTINATIVA
--	--	---	-------------------------------------	--

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

EMENDA

Dê-se ao § 22 do art. 457 da CLT alterado pelo art. 1º da MP 808, de 14 de novembro de 2017, a seguinte redação:

"Art. 457

.....
§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até quatro vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados, ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades". (NR)

JUSTIFICATIVA

Segundo consta da Exposição de Motivos da MP 808/2017, o limite estabelecido de duas vezes ao ano para o pagamento de liberalidades tem por objetivo coibir abusos, o que é fundamental para o equilíbrio das relações capital/trabalho e proteção ao trabalhador. Todavia, limitar premiações a duas vezes ao ano inviabiliza a maioria das campanhas de incentivo já há muitos anos praticadas pela indústria, comércio e serviços. Os regulamentos das campanhas de incentivo intercalam prêmios para atingimento de metas com periodicidade menor que duas vezes ao ano, de modo a manter os participantes motivados ao atingimento do objetivo principal da campanha, além de fazer diversas campanhas anuais com objetivos diferentes, como desova de estoque, incentivo à produção, diversas campanhas sazonais como Natal, verão, Páscoa, dia das mães etc. O mercado de marketing de incentivo (campanhas de incentivo e premiações) movimentava aproximadamente 8,4 bilhões de Reais no Brasil segundo pesquisa da AMPRO – Associação de Marketing Promocional de 2016, sendo que o limite de duas vezes ao ano retrairá consideravelmente esse mercado vocacionado ao estímulo da produtividade nacional, causando um efeito inverso à retomada da economia, um dos pilares da Modernização Trabalhista.
Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres nossos Pares para a aprovação desta Emenda.

PARLAMENTAR



**MPV 808
00448**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador ACIR GURGACZ

EMENDA nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se no artigo 1º da Medida Provisória 808 alterando os parágrafos 6º e 7º do artigo 168 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com as seguintes redações:

Art. 168

.....

§ 6º - Será exigido exame toxicológico na admissão, quando se tratar de motorista profissional, assegurados o direito à contraprova em caso de resultado positivo e a confidencialidade dos resultados dos respectivos exames.

§ 7º Para os fins do disposto no § 6º, será obrigatório exame toxicológico com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias, específico para substâncias psicoativas que causem dependência ou, comprovadamente, comprometam a capacidade de direção, podendo ser utilizado para essa finalidade o exame toxicológico previsto na Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro.” (NR)

JUSTIFICATIVA

A Lei nº 13.103/2015, mais conhecida como a Lei do Motorista Profissional, estabeleceu a obrigatoriedade da realização do exame toxicológico para os motoristas profissionais, por ocasião, da admissão, demissão e renovação da Carteira Nacional de Habilitação.

A obrigação de realização do exame toxicológico foi estabelecido, tanto na CLT quanto no Código de Trânsito Brasileiro.

Na CLT, foi estabelecido a exigência do exame toxicológico na admissão e por ocasião do desligamento do empregado.



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador ACIR GURGACZ

Com relação a admissão, não ocorrem problemas quanto ao cumprimento da obrigação, pois o motorista realiza o exame toxicológico e a empresa tem conhecimento que o mesmo foi devidamente realizado.

Contudo, por ocasião da demissão, surgem os problemas no cumprimento da lei.

No caso de um motorista profissional, cuja relação trabalhista tenha sido encerrada, não há como obrigar que este profissional disponibilize as informações referente ao seu exame toxicológico para seu antigo empregador.

Ademais, com a demissão, encerra-se o poder diretivo do empregador, o qual não tem como exigir do seu ex-trabalhador, o cumprimento de um obrigação trabalhista.

Sob o mesmo prisma, não há como apurar tais informações referente ao exame toxicológico realizado por este motorista profissional cuja relação trabalhista se encerrou, pois, os laboratórios, responsáveis pela realização do exame toxicológico, só podem fornecer tais informações ao próprio trabalhador interessado, face a confidencialidade garantida em lei (artigo 168, § 6º da CLT).

Assim, se este motorista, cuja relação trabalhista está encerrada, caso ingresse em uma nova empresa, realizará um novo exame toxicológico para fins de admissão.

Dessa forma, como o exame toxicológico é obrigatório para os motoristas profissionais e, também, considerado um exame complementar aos demais exames obrigatórios trabalhistas, deve-se buscar o senso da razoabilidade a respeito, disciplinando que o mesmo será exigido somente na admissão do contrato de trabalho.

Sala da Comissão, 21 de novembro de 2017.

Senador **ACIR GURGACZ**

PDT/RO

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se o §6º do artigo 442-B da Medida Provisória nº 808/2017.

JUSTIFICATIVA

A presente emenda tem o intuito de suprimir o §6º do artigo 442-B que determina que *“presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício”*.

Conceitualmente, trabalhador autônomo é todo aquele que exerce sua atividade profissional, sem vínculo empregatício, por conta própria e com assunção de seus próprios riscos. A prestação de serviços é de forma eventual e não habitual, podendo ele fornecer seu trabalho a diversas empresas ao mesmo tempo.

A principal característica da atividade do autônomo é sua independência, pois na sua atuação não existe subordinação a um empregador.

O entendimento consolidado nos nossos Tribunais é que somente pode ser considerado empregado a pessoa física que presta serviços de natureza não-eventual ao empregador, sob dependência e mediante o pagamento de salário. Estando ausente qualquer destas características não pode haver o reconhecimento de vínculo empregatício.

Assim, entendemos que o §6º do artigo 442-B que determina o reconhecimento do vínculo empregatício (em caso de subordinação jurídica) inviabiliza a contratação da prestação de serviço por profissionais autônomos. O parágrafo irá prejudicar o crescimento do empreendedorismo no setor de prestação de serviços.

Devemos lembrar que para reconhecimento de vínculo de emprego, faz-se necessário estarem presentes todos os requisitos do artigo 3º da CLT e não apenas a subordinação jurídica o que torna o parágrafo inseguro juridicamente.

Por fim, destacamos que o *caput* do artigo 442-B dispõe que, cumpridas todas as formalidades legais, fica afastada a qualidade de empregado prevista no artigo 3º da CLT.

Sala da Comissão, em 21 de novembro de 2017.

Deputado Osmar Serraglio (PMDB/PR)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao inciso XII do artigo 611-A da Medida Provisória nº 808/2017, a seguinte redação:

“Art.611-A.....

.....

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho”. (NR)

JUSTIFICATIVA

A presente emenda tem o intuito de modificar o inciso XII do artigo 611-A, retirar o seguinte trecho: *“desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho”*.

É fundamental destacar que as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho já são obrigatoriamente observadas e respeitadas pelos empregadores e, em caso de descumprimento dos normativos, estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, caberá as devidas punições previstas pelo órgão regulador. Portanto, já existe um regramento capaz de balizar a prorrogação do trabalho para profissionais que exercem suas atividades em ambientes distintos.

A alteração visa possibilitar que as partes possam negociar, por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, estabelecer a prorrogação de jornada sem a necessidade de licença prévia, sempre obedecendo os normativos já estabelecidos.

Devemos lembrar que a Constituição Federal, no inciso XIII do artigo 7º, estabelece que a compensação de jornada de trabalho deve ser feita mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, não trazendo qualquer condição para sua validade.

Assim, a inclusão da referida condição dificultará e muito a prorrogação de jornada em ambiente insalubre, sem a observância de como se dará a comprovação do cumprimento de normas regulamentadoras.

Sala da Comissão, em 21 de novembro de 2017.

Deputado Osmar Serraglio (PMDB/PR)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Inclua-se o inciso XVI ao artigo 611-A da Medida Provisória nº 808/2017:

“Art.611-A.....

.....

XVI – Jornada diária de trabalho de oito horas, admitindo-se a sua prorrogação por até quatro horas extraordinárias, nos períodos de safras agrícolas, limitado a um período não superior a cento e cinquenta dias por ano”. (NR)

JUSTIFICATIVA

Com alta representatividade no PIB, o agronegócio brasileiro consolida sua importância na geração de emprego e renda. O setor é responsável por 48% das exportações e 37% das vagas de empregos geradas no país. Apesar da crise, segundo dados do setor, em 2016, houve crescimento de 3%.

O setor agropecuário possui especificidades que devem ser levadas em consideração no que tange aos instrumentos coletivos de trabalho do setor rural.

Nesse sentido, destacamos o período de safras que ampliam o número de empregos no campo. Tal período possui especificidades que devem ser adotadas para garantir a qualidade dos produtos que serão colhidos, transportados e tratados.

Levando em consideração o modelo diferenciado de trabalho no campo a possibilidade de prorrogação de jornada no período de safra se faz necessária para o melhor atendimento da demanda. Devemos lembrar que as atividades agrárias dependem de variações estacionais e os contratos de safra possuem natureza transitória.

A falta de uma regulamentação da prorrogação da jornada de trabalho, no período de safra, tem sujeitado o setor a rigorosas e, por vezes, equivocadas fiscalizações, que geram inúmeros prejuízos ao setor. Assim, ao incluir o inciso XIV, no artigo 611-A, pretende-se regulamentar um modelo que atende as características do setor agrário. Desse modo será possível realizar as negociações coletivas com a segurança jurídica necessária.

Cabe ressaltar que as Convenções 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, ratificadas pelo Brasil, dispõem sobre o necessário prestígio às negociações coletivas como forma de compor os interesses dos trabalhadores e de empregadores em relação ao trabalho.

Em nenhum momento, pretende-se flexibilizar, precarizar e reduzir direitos trabalhistas ou postos de trabalho. O objetivo, além de prestigiar as negociações coletivas, é a criação de mais empregos, renda, trabalho e oportunidades no setor agrícola.

Sala da Comissão, em 21 de novembro de 2017.

Deputado Osmar Serraglio (PMDB/PR)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao artigo 59-A, e ao parágrafo 1º do referido artigo a seguinte redação, e suprimindo-se o parágrafo 2º:

“Art. 59-A. 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.” (NR)

JUSTIFICATIVA

A jornada de trabalho de 12h x 36h é amplamente aceita no país e, inclusive, sumulada há anos pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST (Súmula nº 444/TST).

Como forma de desburocratizar tal modalidade de jornada de trabalho e possibilitar um maior dinamismo nas relações de trabalho, deve ser facultada, aos empregados de todas as categorias profissionais e aos seus respectivos empregadores, a estipulação da jornada 12h x 36h, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Propiciar tal possibilidade a todas as categorias profissionais reforça uma prática que já é usual e recorrente nas relações de trabalho.

Ademais, não se mostra razoável que os empregados que não sejam do setor de saúde, dependam apenas das suas respectivas entidades sindicais de representação, para a realização de negociação coletiva da jornada 12h x 36h.

Restringir, apenas aos trabalhadores do setor de saúde, a possibilidade de se negociar, individualmente, a jornada de 12h x 36h, vai de encontro a um dos principais objetivos da modernização das leis trabalhistas, que é conferir maior autonomia às relações de trabalho entre empregados e empregadores, motivo pelo qual a prerrogativa de celebração de acordo de trabalho individual e escrito para estabelecer a jornada de 12h x 36h deve ser estendida a todas as categorias profissionais.

O texto sugerido apenas retoma o que foi estabelecido pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), reestabelecendo esse importante avanço nas negociações entre empregados e empregadores.

Sala da Comissão, em 21 de novembro de 2017.

Deputado Osmar Serraglio (PMDB/PR)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao §2º do artigo 457 da Medida Provisória nº 808 de 2017 a redação seguinte:

“Art.457.....
.....
§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento 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)”

JUSTIFICATIVA

Tendo em vista os altos custos suportados pelas empresas e pelas cooperativas quando do fornecimento de ajuda de custo, não se mostra razoável que o pagamento a tal título se integre e/ou se incorpore ao contrato de trabalho, constituindo base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

É importante destacar que a ajuda de custo é eventual e possui natureza indenizatória, não deve ser constituída como um ganho ou uma vantagem ao empregado e tem como finalidade específica cobrir despesas do empregado em decorrência, por exemplo, de mudança do local de trabalho.

Permitir que o pagamento da ajuda de custo incorpore e/ou integre o contrato de trabalho, comprometerá a competitividade e desestimulará o setor econômico brasileiro, especialmente pelo fato de majorar os encargos trabalhistas, podendo, inclusive, elevar o passivo trabalhista das empresas e cooperativas.

Ainda que a intenção seja de evitar eventuais fraudes, o fato é que muitas despesas de viagens ultrapassam, em muito, a metade do salário do empregado, onerando os encargos trabalhistas suportados pelo empregador. As alterações na legislação trabalhista devem propiciar um maior dinamismo nas relações de trabalho, bem como devem garantir uma segurança jurídica adequada entre empregado e empregador.

O texto sugerido apenas retoma o que foi estabelecido pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e restabelece a segurança jurídica necessária para que os empregadores possam proporcionar a ajuda de custo aos seus funcionários.

Sala da Comissão, em 21 de novembro de 2017.

Deputado Osmar Serraglio (PMDB/PR)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se onde couber:

Dê-se ao §9º do artigo 899 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, alterado pela Lei nº 13.467/2017, a redação seguinte:

“Art. 899

.....

.....

§9º – O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas, empresas de pequeno porte e sociedade cooperativa que, tenha auferido, no ano calendário anterior, receita bruta até o limite definido no inciso II do caput do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. ” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O cooperativismo é um importante instrumento de inclusão social e econômica. As cooperativas brasileiras demonstram sua importância no desenvolvimento do país possibilitando o acesso ao mercado de trabalho. Hoje, milhões de brasileiros estão envolvidos no cooperativismo. Nesse modelo societário as decisões são tomadas coletivamente e os resultados obtidos são distribuídos de forma justa e igualitária, na proporção da participação de cada membro, estimulando o empreendedorismo e a geração de emprego e renda.

A importância do setor cooperativista para economia pode ser comprovada em números. Segundo dados da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), o país possui 6.751 cooperativas com 13,2 milhões de associados, gerando mais de 370 mil empregos diretos. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), referentes ao último Censo Agropecuário, demonstram que o modelo cooperativista representa aproximadamente 48% do total da produção de alimentos do país.

Assim como os demais modelos empresariais, as cooperativas possuem porte e receitas distintas. Com o objetivo de resguardar as cooperativas de pequeno porte, levando em consideração a mesma linha aplicada pelo Poder Executivo na elaboração da Lei nº 13.467/2017, solicitamos a inclusão das cooperativas no parágrafo nono do artigo 899, levando em consideração os limites determinados pela Lei Complementar 123 de 2006 (inciso II, do artigo 3º), que versa sobre a receita bruta, para ser considerada micro e pequena empresa. Cabe ressaltar, que o referido inciso tem sido aplicado as cooperativas, nos termos do artigo 34 da Lei nº 11.488/2007.

Por fim, o intuito da referida inclusão é proporcionar, diante do atual contexto econômico, o mesmo tratamento concedido aos modelos empresariais de pequeno porte às cooperativas de menor porte, atendendo aos comandos constitucionais dispostos no art. 5º, incisos XVIII e art. 174, §2º, que determinam ser papel do Estado, como agente normativo e regulador da atividade econômica, o apoio e estímulo ao cooperativismo.

Sala da Comissão, em 21 de novembro de 2017.

Deputado Osmar Serraglio (PMDB/PR)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se o seguinte parágrafo único ao artigo 1º da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974:

“Art.1º.....
.....

Parágrafo único. Excetuam-se desta Lei as relações de trabalho decorrentes da contratação de cooperativas para prestação de serviços terceirizados, que são regidas pela Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012. ” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

As cooperativas estão inseridas no cenário internacional como modelo societário que detêm papel relevante na promoção do desenvolvimento econômico e social de todos os povos. Estudos realizados em 2017 e com base em dados de 156 países estimam que cooperativas empregam quase 10% da população mundial¹.

Tanto é assim que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou a recomendação relativa a promoção de cooperativas (Recomendação nº 193) justamente em razão do reconhecimento da importância do cooperativismo na criação de emprego, mobilização de

¹ Disponível em: <https://ica.coop/en/media/news/co-ops-employ-10-of-the-global-population>. Acesso em 20/10/2017.

recursos, geração de investimentos e de sua contribuição para a economia. No cenário nacional o papel relevante do cooperativismo foi expressamente reconhecido na Constituição Federal ao determinar em seu artigo 174, §2º, o fomento e estímulo à criação de cooperativas. Considerando que o emprego é uma das mais importantes contribuições do cooperativismo para o mundo, e que a legislação brasileira está sendo modernizada para garantir maior segurança jurídica a todos os envolvidos nas relações de trabalho, propomos que seja incluído parágrafo único no art. 1º da lei nº 6.019/1974 (Lei do Trabalho Temporário), que disporá sobre a aplicação da legislação específica das cooperativas quando as mesmas prestarem serviços terceirizados, por se tratar de normativo específico deste modelo de trabalho que esgota em si as regras atinentes às contratações terceirizadas de sociedades cooperativas.

Isso porque a Lei nº 6.019/1974 foi substancialmente modificada pela Lei nº 13.429/2017, considerada como o marco legal da terceirização no Brasil, uma vez que introduziu no ordenamento jurídico brasileiro a disciplina sobre as relações de trabalho decorrentes da contratação de serviços terceirizados. O cerne da questão encontra-se no artigo 1º da Lei nº 6.019/2017², cuja redação foi alterada para dispor que toda e qualquer relação de trabalho derivada da contratação de serviços terceirizados será regida por aquela Lei.

Ocorre que o dispositivo não levou em consideração o fato de que as cooperativas de trabalho prestadoras de serviços são regidas por legislação especial. Não se pode falar em cooperativas de trabalho sem falar da Lei nº 12.690/2012, nesta lei ordinária não só estão previstas as regras específicas para a prestação de serviços por cooperados, como também os direitos, deveres e aspectos operacionais próprios das sociedades cooperativas de trabalho que devem ser observados por todos.

Nesse sentido, a presente emenda busca atribuir maior segurança jurídica às relações de trabalho envolvendo terceirização e cooperativas, principalmente para os tomadores de serviços, na medida em que deverão buscar na legislação especial as regras que regem este modelo societário tão peculiar, cujos preceitos e características estão intrinsecamente relacionados com a disciplina da contratação terceirizada.

² Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

O modelo societário das sociedades cooperativas não se confunde com o modelo das sociedades de capital (sociedades anônimas, limitadas e etc.). Àquelas não podem ser invocadas as mesmas regras que servem para a maioria das pessoas jurídicas prestadoras de serviços terceirizados submetidas aos ditames da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

É verdade que a Lei nº 12.690/2012 não trouxe para as cooperativas de trabalho obrigações idênticas da CLT, contudo, os cooperados prestadores de serviços terceirizados jamais se viram desamparados dos preceitos sobre os direitos dos trabalhadores esculpidos no art. 7º da Constituição Federal.

A observância desses direitos sociais, além de estar entrelaçada aos direitos fundamentais da pessoa humana, está calcada no respeito ao direito de trabalho digno, segurança, saúde e medicina do trabalho, bem como na repulsa da precarização das relações de trabalho. Sob este enfoque, os direitos sociais devem ser resguardados não só àqueles que se encontram nas condições de empregados sob os ditames da CLT, mas a todos que exercem atividades laborativas, inclusive na forma de trabalho cooperado.

Por isso o artigo 7º da Lei nº 12.690/2012 estabeleceu direitos sociais mínimos que são de observância obrigatória da cooperativa, que deve assegurar aos seus sócios o cumprimento destes direitos, quais sejam:

“I - retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas;

II - duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários;

III - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

IV - repouso anual remunerado;

V - retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;

VI - adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas;

VII - seguro de acidente de trabalho.” (Grifos nossos)

Importante frisar que a Lei nº 12.690/2012 disciplinou sobre mecanismos hábeis a garantir o cumprimento dos mencionados direitos sociais, como a previsão de provisionamento de recursos e a possibilidade de criação de outros fundos, além dos obrigatórios previstos na Lei

do Cooperativismo (§§ 2º e 3º do artigo 7º), cuja formatação, custeio, aplicação e liquidação serão definidos pelos próprios sócios da cooperativa em assembleia geral.

Dessa forma, na condição de donos da cooperativa, os sócios prestadores de serviços terceirizados, além de deliberarem sobre a implementação de mecanismos para garantir o cumprimento dos direitos sociais, eles também têm o poder de deliberar e instituir mais direitos sociais para eles próprios, além daqueles elencados no art. 7º da Lei das Cooperativas de Trabalho. Vale destacar que este poder deliberativo é único e exclusivo das sociedades cooperativas justamente porque os cooperados, na condição de donos do negócio, podem escolher terem mais direitos além daqueles constitucionalmente assegurados.

Outro elemento relevante encontrado somente na legislação especial é a expressa vedação da utilização de cooperativa de trabalho para intermediação de mão de obra subordinada prevista no art. 5º da Lei nº 12.690/2012. A previsão legal de vedação da intermediação de mão de obra cooperada torna evidente a preocupação do cooperativismo com relação às cooperativas de trabalho e o regime jurídico a que estão submetidas.

Isso porque na prestação de serviços com a intermediação de mão de obra subordinada a fixação das regras de funcionamento da cooperativa e a forma de execução dos trabalhos não são definidos pela assembleia geral dos sócios, tal como determina a legislação especial, mas sim pelo tomador de serviço, o que fere frontalmente os princípios cooperativistas da autonomia coletiva e gestão democrática, pilares do modelo societário.

Assim, para afastar qualquer possibilidade de prestação de serviços com característica de subordinação jurídica, a Lei nº 12.690/2012 inovou criando a figura do cooperado coordenador.

Nos termos da Lei, quando os serviços são prestados fora do estabelecimento da cooperativa, estes deverão ser submetidos a uma coordenação (art. 7º, §6º). O coordenador é o canal de comunicação entre o tomador de serviço e os sócios da cooperativa contratada, prestadores do serviço no estabelecimento do tomador de serviço. Qualquer sugestão, reclamação ou mesmo exigência que o tomador de serviço tenha a fazer, seja em relação à execução do serviço prestado, à condução ou ao desempenho de determinados sócios, sempre serão feitos por meio do coordenador, evitando-se, portanto, qualquer ingerência incompatível com o modelo cooperativo e a subordinação jurídica ao tomador de serviço, requisito do art. 3º da CLT identificador da relação de emprego.

A Lei nº 12.60/2012³ ainda reforçou o direito das cooperativas de trabalho de participarem de licitações públicas, direito este já assegurado desde a edição da Lei Federal nº 12.349/2010, que alterou o art. 3º, §1º, I, da Lei nº 8.666/1993,⁴ proibindo expressamente a discriminação de cooperativas em licitações.

Veja-se que as regras atinentes à contratação terceirizada deste peculiar modelo societário se exaurem na própria legislação especial, na medida em que disciplinam sobre todos os direitos e obrigações decorrentes das relações de trabalho, inclusive a sobre a fiscalização e penalidades aplicáveis para o caso de descumprimento da Lei (artigos 17 e 18), garantindo segurança jurídica para todos os envolvidos na relação de trabalho, principalmente para os tomadores de serviços, cujas responsabilidades para com o contrato de prestação de serviços terceirizados é partilhada com a contratada, conforme está estabelecido no art. 5º-A da Lei nº 6.019/1974, alterada pela Lei nº 13.429/2017.

Cumpre, ainda, esclarecer que a presente proposta visa tão somente garantir a segurança jurídica nas relações de trabalho estabelecidas entre tomadores de serviços e cooperados prestadores de serviços. A eventual contratação de empregados pela própria cooperativa para viabilizar a sua prestação de serviços aos cooperados (secretária, advogado, contador e etc.) continua sendo regida pelo regime da CLT. Assim, como não compõem o quadro social das cooperativas e não figuram como cooperados prestadores de serviços, a estes trabalhadores não são aplicáveis as regras específicas de relações de trabalho estabelecidas com cooperados, cabendo-lhes a regência das leis trabalhistas.

³ Art. 10. A Cooperativa de Trabalho poderá adotar por objeto social qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, desde que previsto no seu Estatuto Social.

§ 2º A Cooperativa de Trabalho não poderá ser impedida de participar de procedimentos de licitação pública que tenham por escopo os mesmos serviços, operações e atividades previstas em seu objeto social.

⁴ Art. 3º A licitação destina-se a garantir a observância do princípio constitucional da isonomia, a seleção da proposta mais vantajosa para a administração e a promoção do desenvolvimento nacional sustentável e será processada e julgada em estrita conformidade com os princípios básicos da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da igualdade, da publicidade, da probidade administrativa, da vinculação ao instrumento convocatório, do julgamento objetivo e dos que lhes são correlatos. (Redação dada pela Lei nº 12.349, de 2010)

§ 1º É vedado aos agentes públicos:

I - admitir, prever, incluir ou tolerar, nos atos de convocação, cláusulas ou condições que comprometam, restrinjam ou frustrem o seu caráter competitivo, inclusive nos casos de sociedades cooperativas, e estabeleçam preferências ou distinções em razão da naturalidade, da sede ou domicílio dos licitantes ou de qualquer outra circunstância impertinente ou irrelevante para o específico objeto do contrato, ressalvado o disposto nos §§ 5o a 12 deste artigo e no art. 3o da Lei no 8.248, de 23 de outubro de 1991; (Redação dada pela Lei nº 12.349, de 2010)

Assim, considerando o relevante papel do cooperativismo na promoção do desenvolvimento social e a necessidade de garantir aos trabalhadores uma legislação mais moderna, que busque soluções inteligentes para novas modalidades de contratação, e que aumente a segurança jurídica de todas as partes da relação de trabalho, é imprescindível a alteração do texto ora proposta, como forma de atribuir segurança jurídica às relações de trabalho estabelecidas com cooperativas prestadoras de serviços na forma da legislação especial vigente.

Sala da Comissão, em 21 de novembro de 2017.

Deputado Osmar Serraglio (PMDB/PR)



CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00456

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data:	Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017			
Autor:				N.º Prontuário:
1. <input type="checkbox"/> Supressiva 2. <input type="checkbox"/> Substitutiva 3. <input type="checkbox"/> Modificativa 4. <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva 5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global				
Página:	Arts.:	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

O art. 4º-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei 13.429 de 31 de março de 2017, constante do art. 2º da Lei nº 13.467, de 2017, passa a ter a seguinte redação:

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

.....
§ 1º Os empregados da contratada farão jus a salário Iguar ao pago aos empregados da contratante quando executarem a mesma função, além de outros direitos não previstos neste artigo”.

§ 2º (Suprimir)

JUSTIFICATIVA

A presente emenda busca ajustar o texto da norma trabalhista ao texto constitucional, adequando o primeiro no sentido de determinar que sejam aos trabalhadores terceirizados garantidos salários equivalentes aos recebidos pelos empregados diretos da empresa tomadora da mão de obra terceirizada, assegurando o respeito aos pressupostos constitucionais de combate a toda e qualquer forma de discriminação, que é objetivo fundamental da República, elencando no art. 3º, IV, da Constituição; e de igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, conforme disposto no *caput* do art. 5º.

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Ademais, a Consolidação das Leis de Trabalho determina que a todo trabalho de igual valor deve haver salário de igual valor (art. 5º e do art. 461).

Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

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

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

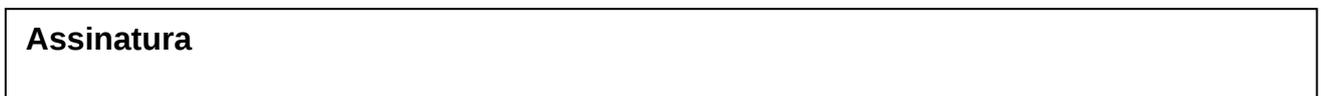
Nesse sentido, não se sustenta a pretensão trazida nos §§ 1º e 2º da Lei nº 13.467, de 2017, porquanto sugere-se a alteração do primeiro e a supressão do segundo. Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões,

Deputado Arnaldo Jordy

PPS/PA

Assinatura





CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00457

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: Arnaldo Jordy

N.º Prontuário:

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página: 2

Arts.: 477

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Os parágrafos 1º, 2º e 3º, art. 477 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, passa a ter a seguinte redação:

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação anual, firmado por empregado só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato profissional ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º - O instrumento de rescisão do contrato de trabalho e recibo de quitação anual conterá discriminada a natureza de cada parcela paga ao empregado e o seu valor, sendo válida a quitação apenas desses valores.

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

JUSTIFICATIVA

A assistência sindical ao trabalhador foi criada para coibir práticas abusivas feitas pelo empregador quando do término do contrato de trabalho, contudo a Lei 13.467 de 2017, excluiu a assistência do sindicato quando da homologação da rescisão contratual.

A presente emenda aproveita as alterações promovidas na Lei nº 13.467, de 2017, e faz alterações aprimorando a redação do art. 477 da CLT a fim de evitar o retrocesso social a proteção dos trabalhadores, tornando assim obrigatória a assistência do sindicato em toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho.

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões,

DEPUTADO ARNALDO JORDY

PPS/PA

Assinatura



Data: 21.11.2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: Arnaldo Jordy

N.º Prontuário:

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página:

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Inclua-se ao art. 1º da Medida Provisória (MPV) 808, de 2017, a modificação do art. 507-B e suprima-se o art. 507 -A, ambos, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), com as seguintes redações:

Art. 1º.

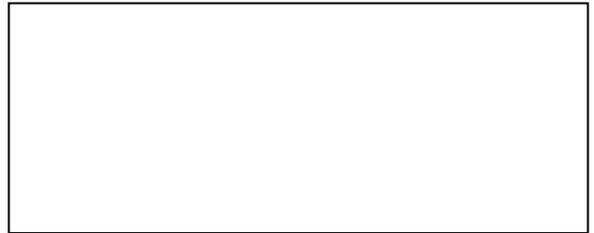
Art. 507- A (suprimir)

Art. 507- B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência de contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas e previdenciárias, perante o sindicato da categoria profissional, sem prejuízo dos créditos a serem pleiteados em ação judicial.

.....

JUSTIFICATIVA

A presente emenda busca preencher lacunas deixadas pelas recentes alterações na legislação trabalhista, promovidas com a promulgação da Lei 13.429 de 31 de março de 2017, e evitar atuações obscuras e prejudiciais aos trabalhadores no âmbito da atividade terceirizada.



Juristas entendem a terceirização como a transferência para outros, por parte da empresa tomadora de mão de obra terceirizada, das “atividades consideradas secundárias, ou de suporte, mais propriamente denominadas de atividades-meio, dedicando-se a empresa à sua atividade principal, isto é, à sua atividade-fim”¹, ou, em outras palavras, como a “possibilidade de contratação de terceiros para realização de atividade-meio da empresa, isto é, aquelas atividades que não constituam seu objeto principal, sua atividade essencial.”².

Apesar deste entendimento, o Direito ainda falha em determinar de forma clara a os limites da Terceirização no país, sobretudo acerca das atividades meio e fim. Entretanto, a jurisprudência tem esclarecido que, se a atividade é parte principal do cotidiano do trabalhador, deve ser considerada atividade-fim. Tal entendimento pode ser percebido, por exemplo, em decisão de 2002 do Ministro Ives Gandra Martins Filho, que defende que

“(…) Na realidade, não se pode dizer que a atividade de digitação é apenas meio no setor bancário, pois constitui ela, para os que laboram em caixas e compensação de cheques, a atividade primordial. Daí, por exemplo, a grande incidência da LER entre empregados de Bancos. **Ora, se constitui essa atividade parte principal do cotidiano do bancário, não se pode considerá-la mera atividade-meio. Assim, por se tratar de atividade-fim, a terceirização permanente de mão-de-obra revela-se ilegal, quer segundo o ordenamento constitucional de 67, quer perante a Novel Carta Política.**”³

Munidos dos entendimentos e do exemplo jurisprudencial apresentados, reforçamos que, por meio desta emenda, busca-se garantir maior segurança para os trabalhadores, terceirizados ou diretos, assegurando-lhes o respeito às suas respectivas atividades, bem como garantir que a função social das empresas e suas atividades finalísticas sejam cumpridas.

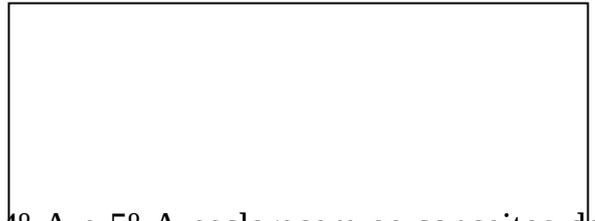
¹ BARROS apud MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>. 2003, p. 67.

² MARTINS apud MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>.2003, p. 67.

³ ROAR - 804604-93.2001.5.05.5555, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 20/08/2002, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 27/09/2002.



CONGRESSO NACIONAL DE EMENDAS



Nesse sentido, as alterações propostas aos arts. ~~4º-A e 5º-A esclarecem os conceitos de~~ terceirização, limitando-a a atividades que não correspondam ao objeto social, à essência

econômica ou comercial, ou não sejam inerentes e indissociáveis, em linha lógica de desdobramento causal; e de empresa contratante.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões,

DEPUTADO ARNALDO JORDY
PPS/PA



Congresso Nacional

**MPV 808
00459**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva
 Substitutiva
 Modificativa
 Aditiva
 Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

EMENDA ADITIVA

Inclua-se alteração ao texto proposto pela Medida Provisória nº 808, de 2017, ao artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 457.....
.....

§ 22 Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de metas ou desempenho no exercício de suas atividades”.

I – Os prêmios pagos mais de duas vezes ao ano integram o salário de contribuição previsto no art. 28 da lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

II – Os prêmios pagos mais de duas vezes ao ano não integram a remuneração e o seu pagamento poderá cessar a qualquer tempo.”

Revoga-se:

O §4º do art. 457, da CLT.

JUSTIFICATIVA

As alterações sugeridas ao novo artigo 457 da CLT tem por objetivo, afastar a insegurança jurídica, viabilizando assim a sua aplicação.

São três alterações propostas para o artigo 457, em sua versão presente na Medida Provisória. A primeira para prever a revogação expressa do §4º do art. 457, em virtude da introdução do §22 nesse artigo pela citada MP/808. A segunda, para modificar o



Congresso Nacional

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

texto do §22. E, a terceira, para acrescentar um item ao § 22.

A primeira sugestão diz respeito a modificações no texto do §22 do artigo 457, da CLT, presente na Medida Provisória.

A subjetividade da expressão “desempenho superior ao ordinariamente esperado” tem permitido interpretação divergente do sentido da lei estabelecido pelo poder legislativo.

Com o aprimoramento da redação, afasta-se a interpretação equivocada de que a expressão autoriza o prêmio somente em situações muito especiais e difíceis de serem comprovadas. Desta forma, evita-se discussão judicial acerca do enquadramento dos fatos ao comando normativo, razão suficiente para tornar o texto mais claro, permitindo que a norma cumpra a sua finalidade.

Cumpra mencionar que o salário base remunera o exercício regular e ordinário da atividade e, a remuneração variável, no caso, o prêmio meritocrático, recompensa a meta atingida. Sendo que o valor pode variar em virtude da complexidade dos objetivos e do retorno dos resultados para a atividade econômica.

O programa de premiação pode estabelecer metas individuais, em grupo e para toda a empresa. A atividade econômica é estruturada em processos de trabalho e os empregados atuam, com pesos diferentes, em processos distintos. Assim, o sistema de metas, com valores econômicos correlacionados as diferentes metas, motiva a integração e o trabalho em time, ao mesmo tempo, que estimula a individualidade.

A subjetividade do texto atual poderia levar o intérprete a acreditar, equivocadamente, que o pagamento da parcela com natureza de prêmio não corresponde a um desempenho superior ao ordinariamente esperado.

Esta situação, distante do sentido efetivo da lei, acarretaria insegurança jurídica e, poderia desestimular o pagamento da parcela, com consequências para a distribuição de renda e movimentação da economia.



Congresso Nacional

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

Visando promover a segurança jurídica, sugerimos modificar o texto com vistas a manter a hermenêutica adstrita ao que foi proclamado pelo poder legislativo.

Por isso, sugere-se que o programa de premiação, de acordo com o atingimento de metas ou desempenho, possa premiar um empregado, um grupo ou todos eles, com valores iguais ou diferentes, mas sempre ligados aos resultados. E, para maior segurança jurídica, que se adote a expressão “prêmios por metas ou desempenho” em substituição a que prevê que o desempenho deverá ser “superior ao ordinariamente esperado”.

A segunda sugestão apresenta alteração ao novo texto do artigo 457. Visa acrescentar os itens I e II ao §22. Tem por finalidade a redução da insegurança jurídica, evitando interpretações distintas com relação aos efeitos da parcela.

O prêmio é uma das parcelas com efeitos no direito do trabalho e no direito previdenciário. No direito do trabalho e no previdenciário, parte da insegurança jurídica decorre da caracterização do que se considera habitual ou eventual.

No direito do trabalho discute-se sobre a integração da parcela paga com habitualidade à remuneração. O fato é que se estiver relacionada a uma condição não há motivo para divergência interpretativa.

A regra jurisprudencial trabalhista da integração tem tratamento diferenciado quando se trata de horas extras, pois existe uma súmula que prevê a integração (Súmula nº 199 do TST) e outra que estabelece a não integração com o pagamento de compensação econômica indenizatória, quando cessa o seu pagamento (Súmula nº 291 do TST). Mesmo sendo parcela condicionada à realização das horas extras, a jurisprudência criou a norma que obriga a compensação.

Por isso, é importante registrar que, se concedido durante um tempo não se incorpora de forma definitiva ao contrato individual de trabalho. Afasta-se, assim a insegurança jurídica, de eventual interpretação no sentido de incorporação ou, necessidade de pagamento compensatório.

Conclui-se que, a norma que estabelece que o pagamento habitual não integre a



Congresso Nacional

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

remuneração reduz a insegurança jurídica no direito do trabalho, ao permitir expressamente que parcelas pagas de forma habitual e condicionadas, não sejam obrigatoriamente integradas à remuneração. Como efeito, incentiva estes pagamentos que geram renda para o trabalhador e contribuem para o desenvolvimento econômico e social.

Por outro lado, no direito previdenciário o “salário de contribuição” é a base de cálculo das contribuições previdenciárias, sendo que não se consideram incluídas nesta base, as verbas de natureza indenizatória ou benefício social e os pagamentos com características de contraprestação do trabalho prestado e/ou habituais.

No direito previdenciário a habitualidade gera a integração da parcela ao salário de contribuição, resultando na obrigação do pagamento da contribuição previdenciária-INSS e fundiária-FGTS.

O Pleno do Supremo Tribunal Federal - STF decidiu em 29 de março de 2017, com acórdão publicado em 23 de agosto de 2017, o tema número 20 (vinte) da repercussão geral (Recurso Extraordinário nº 565.160). O STF dispôs que “a contribuição social a cargo do empregador incide sobre ganhos eventuais do empregado”, sendo que, neste julgamento o Ministro Luiz Fux conceituou “a folha de salários, assim tida como a soma dos valores pagos em retribuição à atividade laboral, desde que se revistam do requisito da habitualidade, previsto pelo § 11, do art. 201”.

Segundo os Ministros, o STF não deverá analisar individualmente cada verba, com vistas a definir se remuneratória ou indenizatória e se habitual ou eventual. Tratando-se de matéria infraconstitucional, entendem que eventual controvérsia caberá em última instância ao Superior Tribunal de Justiça - STJ.

Como se vê, no direito previdenciário, o ganho habitual do empregado, a qualquer título, terá incidência das contribuições por força do disposto no § 11, do artigo 201 da Constituição Federal. Entretanto, não permitir que o ganho eventual não seja isento de INSS e FGTS, seria inconstitucional, por várias razões.

A insegurança jurídica decorre da subjetividade da expressão "eventual" e, na



Congresso Nacional

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

jurisprudência discute-se sua caracterização, se pela repetição ou previsibilidade.

Desta forma, a previsão em lei do número de parcelas, que caracteriza a eventualidade, mitigaria a insegurança jurídica. Pois, se de um lado, seria inconstitucional proibir a isenção do pagamento de INSS e FGTS para pagamentos eventuais, além de retrocesso social e desestímulo à distribuição de renda e incentivo a produtividade, do outro, seria inconstitucional isentar o pagamento de INSS e FGTS para pagamentos habituais.

Sabe-se que, embora não haja definição legal para os prêmios, no ambiente previdenciário as verbas são classificadas segundo sua natureza e, na sequência, avalia-se se estão ou não base de contribuição. E, assim, os prêmios estão vinculados a desempenho ou metas, individuais ou coletivas.

E mais, a lei específica, nº 8.212/1991, tem previsão expressa no sentido de que os ganhos eventuais e os prêmios (espécie de ganho eventual) não integram o salário de contribuição.

Conclui-se, portanto, que os incisos I e II propostos visam encontrar a harmonização do prêmio nos direitos do trabalho e previdenciário.

Sala da Comissão, 21 de novembro de 2017.

Assinatura:

Deputado Jerônimo Goergen
PP/RS



Congresso Nacional

**MPV 808
00460**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

EMENDA ADITIVA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 611-A.....

“§ 6º. A convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho, prevista no inciso XV do caput deste artigo, e no inciso II do art. 2º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, podem livremente estabelecer as regras da participação nos lucros ou resultados da empresa, sendo vedada a descaracterização dos efeitos das regras criadas autonomamente pela vontade coletiva, quando expressamente versarem sobre datas e periodicidade do pagamento, de no máximo 2 (duas) parcelas ano, a data de assinatura do instrumento, os critérios materiais para o seu pagamento, as regras dos programas de metas e ou o valor a ser pago.”

§ 7º. O disposto no § 6º também se aplica, mediante comum acordo entre as partes, quando as regras forem estabelecidas nos termos do inciso I do art. 2º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.”

JUSTIFICATIVA

A proposta tem por finalidade fornecer a segurança jurídica necessária para que se efetive a autonomia coletiva da vontade, prevista pela Constituição Federal, e, neste tema, regulada pela Lei nº 10.101/00 que pretendeu regular a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade.

O inciso XV foi incluído com a finalidade de mitigar a insegurança jurídica nas



Congresso Nacional

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

negociações coletivas da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, que vinha desestimulando a utilização deste mecanismo de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas.

Nos últimos anos o Conselho de Administração de Recursos Fiscais – CARF tem anulado acordos sindicais que versam sobre estes programas através de uma interpretação da Lei 10.101/00 que modifica o sentido esperado da lei.

Por exemplo, se a legítima negociação coletiva durar vários meses e o instrumento coletivo for assinado dentro do período de apuração, o auditor pode entender que este é irregular e nulo. Embora o programa seja de lucros ou resultados, permitindo assim que se negocie somente tendo como meta o lucro, ou, alternativamente os resultados ou, simultaneamente os dois critérios, existem questionamentos sobre a legalidade de negociação se a escolha é de um só critério.

Discute-se, ainda, a anulação de acordos por se entender que as metas não estavam registradas de forma clara ou se o pagamento deve ser semestral ou a cada seis meses. Fora de contexto e, contrariando a CF, questionam inclusive se a medida é ou não favorável à produtividade, como se os atores da negociação não fossem os mais aptos à esta avaliação. Enfim, este tipo de interpretação tem desestimulado a negociação.

Como a negociação coletiva realizada com sindicatos de trabalhadores tem status constitucional, estas interpretações e discussões não deveriam anular e desestimular a realização de convenções e acordos coletivos de trabalho, em matéria constitucional e com autoridade à negociação também dada pela constituição.

Por isso, o novo inciso XV teve por finalidade resgatar a segurança jurídica e incentivar a adoção de programas de Participação nos Lucros ou Resultados das Empresas contribui, de um lado, para aumentar os rendimentos dos empregados e, com isso, injetar mais recursos monetários na economia. Por outro lado, contribui para ampliar a competitividade do país, pois esse é um instrumento de integração entre o capital e o trabalho e de incentivo à produtividade.



Congresso Nacional

--

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

Sala da Comissão, 21 de novembro de 2017.

Assinatura:

Deputado Jerônimo Goergen
PP/RS



Congresso Nacional

**MPV 808
00461**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

EMENDA ADITIVA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 611-A.....

“§ 6º A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, consoante dispõe do inciso XV do artigo 611-A da CLT, prevalece sobre a Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000, podendo livremente estabelecer as regras da participação nos lucros ou resultados da empresa, inclusive versar sobre datas e periodicidade do pagamento, de no máximo 2 (duas) parcelas ano, qualquer que seja a data de assinatura do instrumento, os critérios materiais para o seu pagamento, as regras e metas, qualquer que sejam, e o valor a ser pago.”

JUSTIFICATIVA

A proposta tem por finalidade fornecer a segurança jurídica necessária para que se efetive a autonomia coletiva da vontade, prevista pela Constituição Federal, e, neste tema, regulada pela Lei nº 10.101/00 que tem por finalidade regular a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade.

O inciso XV foi incluído com a finalidade de mitigar a insegurança jurídica nas negociações coletivas da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, que vinha desestimulando a utilização deste mecanismo de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas.

Nos últimos anos o Conselho de Administração de Recursos Fiscais - CARF tem anulado acordos sindicais que versam sobre estes programas através de uma



Congresso Nacional

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

interpretação da Lei 10.101/00 que modifica o sentido esperado da lei.

Por exemplo, se a legítima negociação coletiva durar vários meses e o instrumento coletivo for assinado dentro do período de apuração, o auditor pode entender que este é irregular e nulo. Embora o programa seja de lucros ou resultados, permitindo assim que se negocie somente tendo como meta o lucro, ou, alternativamente os resultados ou, simultaneamente os dois critérios, existem questionamentos sobre a legalidade de negociação se a escolha é de um só critério.

Discute-se, ainda, a anulação de acordos por se entender que as metas não estavam registradas de forma clara ou se o pagamento deve ser semestral ou a cada seis meses. Fora de contexto e, contrariando a CF, questionam inclusive se a medida é ou não favorável à produtividade, como se os atores da negociação não fossem os mais aptos à esta avaliação. Enfim, este tipo de interpretação tem desestimulado a negociação.

Como a negociação coletiva realizada com sindicatos de trabalhadores tem status constitucional, estas interpretações e discussões não deveriam anular e desestimular a realização de convenções e acordos coletivos de trabalho, em matéria constitucional e com autoridade à negociação também dada pela constituição.

Por isso, o novo inciso XV teve por finalidade resgatar a segurança jurídica e incentivar a adoção de programas de Participação nos Lucros ou Resultados das Empresas contribui, de um lado, para aumentar os rendimentos dos empregados e, com isso, injetar mais recursos monetários na economia. Por outro lado, contribui para ampliar a competitividade do país, pois esse é um instrumento de integração entre o capital e o trabalho e de incentivo à produtividade.

Sala da Comissão, 21 de novembro de 2017.

Assinatura:

Deputado Jerônimo Goergen
PP/RS



Congresso Nacional

**MPV 808
00462**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

EMENDA ADITIVA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 62 (...)

“II – os empregados que exercem atividade de confiança, caracterizada pela parcela de poder do empregador, em planejamento, gestão ou execução de atividades, sem ou com subordinados, independente do poder para admissão, promoção e dispensa”.

JUSTIFICATIVA

Esta proposição legislativa tem por objetivo mitigar a insegurança jurídica, ante a legislação trabalhista não contemplar especificamente uma definição do cargo de confiança.

O empregado que desempenha atividade em que o empregador deposita especial fidúcia, comparativamente com os demais empregados, haja vista o grau de responsabilidade, faz caracterizar o exercício do cargo de confiança.

A execução do cargo de confiança possui maior relevo e credibilidade no contexto da organização da atividade econômica na empresa, todavia, por vezes, o empregado não possui funções que demandam gerir pessoas, seja direcionando ordens, admitir ou dispensar empregados.

Portanto, a confiança especial para o exercício de determinadas funções advém das responsabilidades atribuídas pelo empregador, observado mútuo consenso, esta situação em acordo de trabalho.



Congresso Nacional

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

Sala da Comissão, 21 de novembro de 2017.

Assinatura:

Deputado Jerônimo Goergen
PP/RS



Congresso Nacional

**MPV 808
00463**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

EMENDA ADITIVA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, a alteração na Lei nº 8.212 de 1991, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 29, §9º

a.a) Os valores pagos ao trabalhador a título de bônus ou abono de contratação;

a.b) Os valores pagos ao trabalhador a título de retenção, desde que vinculado, por ato formal, a prazo de manutenção do contrato pelo trabalhador e de devolução dos valores pagos, integral ou proporcional, na hipótese de descumprimento deste compromisso.”

JUSTIFICATIVA

Esta proposição legislativa tem por objetivo mitigar a insegurança jurídica.

A não integração dos ganhos eventuais ao salário de contribuição está prevista na Constituição Federal e na Lei Previdenciária.

Entretanto, em face da insegurança jurídica, o ganho eventual caracterizado pelo pagamento ocorrido pela admissão ou pela retenção, que é fato único, no primeiro, e fato eventual, no segundo, durante todo o contrato de trabalho, tem sido objeto de conflitos judiciais.

Por conseguinte, a insegurança jurídica, desestimula esta prática de pagamento eventual favorável aos trabalhadores, por contribuírem a distribuição de renda, movimentação da economia e estímulo à produtividade.



Congresso Nacional

--

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

Esta é a razão pela qual se recomenda o acréscimo do item “a.a)” e “a.b)” ao § 9º, do art. 29 da Lei 8212, de 1991.

Sala da Comissão, 21 de novembro de 2017.

Assinatura:

Deputado Jerônimo Goergen
PP/RS



Congresso Nacional

**MPV 808
00464**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

EMENDA ADITIVA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 62 (...)

§ 2º A possibilidade de fiscalização da jornada de trabalho não afasta a regra prevista no caput deste artigo”

JUSTIFICATIVA

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho - TST estabelece que, é suficiente a possibilidade de fiscalização da jornada de trabalho, para que se aplique o Capítulo II da CLT que trata “da duração do trabalho”.

A nova lei trabalhista estabelece que os empregados em regime de teletrabalho não estão abrangidos por este Capítulo da CLT. Assim, a atual jurisprudência impede a aplicação do dispositivo, com segurança jurídica.

Com a inclusão desta regra como “parágrafo”, deve-se alterar o atual “parágrafo único” para “§ 1º”.

Sala da Comissão, 21 de novembro de 2017.

Assinatura:

Deputado Jerônimo Goergen
PP/RS



Congresso Nacional

**MPV 808
00465**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

EMENDA ADITIVA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 876 - As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho; a sentença arbitral e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executadas pela forma estabelecida neste Capítulo”.

JUSTIFICATIVA

A sentença arbitral é um título executivo extrajudicial. Sem constar expressamente a sentença arbitral do art. 876, da CLT, ela não poderá ser executada perante a Justiça do Trabalho.

Assim, o instituto da arbitragem previsto no novel art. 507-A, da CLT, sofrerá uma grave mutilação. Isso porque a sentença proferida em virtude da cláusula arbitral encontrará fortes óbices processuais para ser executada perante essa Justiça.

A sentença arbitral trabalhista precisa estar prevista no art. 876, da CLT, como ocorre, por sinal, com o Código de Processo Civil. Ele prevê, expressamente, no seu art. 507, inciso VII o seguinte: “Art. 515. São títulos executivos judiciais, cujo cumprimento dar-se-á de acordo com os artigos previstos neste Título: I - (“omissis”); VII - a sentença arbitral”.

Assim, para que haja a efetiva implantação da arbitragem trabalhista, impõe-se a expressa previsão no multicitado artigo de que a sentença aí proferida é passível de execução na Justiça do Trabalho por ser um título executivo extrajudicial.



Congresso Nacional

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

Sala da Comissão, 21 de novembro de 2017.

Assinatura:

Deputado Jerônimo Goergen
PP/RS



Congresso Nacional

**MPV 808
00466**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

EMENDA ADITIVA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, a alteração da Lei nº 5.746, de 16 de dezembro de 1971, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 899. ...

§ 12º *Havendo continência em mais de uma reclamação trabalhista, cujo objeto discute o mesmo contrato de trabalho, na existência de recolhimento do depósito recursal em uma delas, o montante depositado aproveitará para as demais demandas.*

JUSTIFICATIVA

Existe uma prática, deletéria, realizada por alguns advogados de reclamantes: distribuir várias reclamações contra um mesmo empregador sob o pretexto de buscar reparações de eventuais direitos violados de um mesmo contrato de trabalho.

São distribuídas reclamações com pedidos de cognição simples, de um lado, cuja instrução é mais célere, e de outro, mais complexos, que demandam constituição de prova, com a intervenção de profissionais técnicos no feito.

Como cediço, os valores do depósito recursal são elevados, fator impeditivo para o exercício da ampla defesa para as diversas categorias de empregadores, seja empregador doméstico, micro ou pequeno empreendedor, cujas médias de renda são baixas (menores que os valores dos depósitos), seja o médio e grande, pois o recolhimento pode interferir no capital de giro das empresas.

Portanto, a presente medida confere aos empregadores o acesso a todos os meios legais de defesa, sem os onerar demasiadamente, e de outro lado, não acarreta qualquer prejuízo aos reclamantes.



Congresso Nacional

--

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

Sala da Comissão, 21 de novembro de 2017.

Assinatura:

Deputado Jerônimo Goergen
PP/RS



Congresso Nacional

**MPV 808
00467**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

EMENDA ADITIVA

A Medida Provisória nº 808, de 2017 deve ser alterada para evitar que seja acrescido o artigo 911-A a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Suprimir a redação do artigo 911-A e parágrafos 1º e 2, bem como a parte final do artigo 452-H, do texto da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.”

JUSTIFICATIVA

No caso de aprovação do artigo 911-A, previsto na MP, que obriga o empregador a fornecer mensal dos comprovantes dessa obrigação, estar-se-ia apenas aumentando a burocracia para as empresas cumpridoras de suas obrigações.

Além disso, o pagamento feito pelas empresas é realizado de forma coletiva, sendo que as guias de pagamento GPS e GRF, relacionadas ao pagamento de INSS e FGTS respectivamente, são apuradas e pagas por CNPJ. A individualização dos valores por empregado ocorre quando do envio da mensal via GFIP, através do aplicativo SEFIP, gerenciado pela Caixa Econômica Federal, onde constam todos os valores de FGTS e INSS por empregado, bem como as bases de cálculo.

Atualmente, o trabalhador possui inúmeras maneiras de se assegurar dos depósitos realizados a título de FGTS, por exemplo, por meio de aplicativo gratuito fornecido pela Caixa Econômica Federal. Também pelo site da mesma entidade, se pode, apenas portando o número de seu PIS, verificar o cumprimento dessa obrigação por parte do empregador, ou até mesmo cadastrar seu telefone celular para recebimento de SMS, com as informações dos depósitos realizados mensalmente. Outra forma é o atendimento presencial nas próprias Agências da Caixa Econômica Federal, distribuídas em todo território nacional.



Congresso Nacional

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

Também o INSS, por meio de Central de Atendimento 135, que foi criada com o propósito de ampliar o acesso da população aos serviços do INSS através de um canal de atendimento por telefone e funciona de segunda à sábado, das 07:00 às 22:00 – horário de Brasília, com ligações gratuitas. Além da consulta através do site da previdência social, em que os empregados, que têm parte da contribuição ao INSS feita por um empregador (empresas privadas e patroas – no caso de empregadas domésticas) podem conferir se essas contribuições estão sendo feitas corretamente. Basta consultar o Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) no portal da Previdência Social pelo link: <http://agencia.previdencia.gov.br/e-aps/servico/168>. Outra forma de atendimento é nas Agências da Previdência Social, com mais de mais de 1500 pontos de atendimento. Elas são responsáveis por fazer todo tipo de atendimento disponibilizado à população.

Como se vê, por se tratar de uma medida que apenas aumentará a burocracia para as empresas, um dos entraves no desenvolvimento da atividade econômica do país, recomenda-se excluir esses dispositivos da Medida Provisória, e dar início ao debate no Congresso Nacional, com vistas ao aperfeiçoamento do sistema de multas, tornando-as ainda mais eficazes.

Sala da Comissão, 21 de novembro de 2017.

Assinatura:

Deputado Jerônimo Goergen
PP/RS



Congresso Nacional

**MPV 808
00468**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

EMENDA ADITIVA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art. 879-B Quando o motivo determinante de pagamentos efetuados na vigência do contrato de trabalho não for, direta ou indiretamente, reconhecido por decisão judicial, estes valores serão compensados em liquidação de sentença.”

JUSTIFICATIVA

Eventualmente a justiça invalida situações na vigência do contrato de trabalho em que os pagamentos são realizados em contrapartida, por exemplo, ao aumento efetivo da jornada de trabalho.

Visando reduzir a insegurança jurídica e evitar o enriquecimento sem causa deve-se assegurar a compensação destes valores em liquidação de sentença em processos judiciais.

Sala da Comissão, 21 de novembro de 2017.

Assinatura:

Deputado Jerônimo Goergen
PP/RS



Congresso Nacional

**MPV 808
00469**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 20/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	<input type="checkbox"/> Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	---	-------------

EMENDA ADITIVA

Insira-se na Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017, o seguinte parágrafo ao Art. 442-B do Art. 1º, o seguinte texto:

“Art. 442-B -----

“§ O contrato de trabalho do autônomo, para ser assim reconhecido, deverá ter por objeto a prestação de serviço determinado ou finalidade específica.”

----- (NR)

JUSTIFICATIVA:

A proposta do governo em regulamentar a relação entre prestadores de serviço autônomos e empresas sem que isto imponha o reconhecimento de vínculo empregatício é de salutar importância para modernização da legislação trabalhista em absoluta conformidade a realidade.

Entretanto é sabido que diversos casos de contratação de pessoa jurídica se dão apenas por intenção de desvirtuar contratos de trabalho e assim evitar a assunção dos encargos de uma contratação via CLT, subsistindo todos os benefícios da mesma sem, contudo, arcar com os seus custos.

A inclusão do referido parágrafo apenas fará constar na lei aquilo que de fato se deve ter no relacionamento entre o autônomo e o tomador de serviço e acaba trazendo mais segurança jurídica para as partes contratantes, quando deixam expresso o objeto do contrato e, ainda, contribui com o judiciário para verificação mais precisa, sem subjetividade, da existência ou não dos requisitos de uma relação de emprego.

Desta forma, a redação proposta apenas acrescenta segurança jurídica para todos,



Congresso Nacional

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 20/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

quando da formatação dos contratos entre prestadores de serviço autônomo e tomadores de serviço.

Sala da Comissão, 20 de novembro de 2017.

Assinatura:

Deputado Jerônimo Goergen
PP/RS



Congresso Nacional

**MPV 808
00470**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

EMENDA MODIFICATIVA

Altera-se os artigos 198 e 390 do Decreto-Lei n. 5.452, de 1943, passando a ter a seguinte redação:

“Art. 198 - É de 60 kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§1º- Não está compreendida na proibição deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou quaisquer outros aparelhos mecânicos, podendo o Ministério do Trabalho, em tais casos, fixar limites diversos, que evitem sejam exigidos do empregado serviços superiores às suas forças. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§2º. Na ausência de norma específica para determinado setor, deve ser aplicável o teto estabelecido pelo “caput” do artigo e, caso o auditor fiscal do trabalho entenda ser oneroso para o trabalhador tal limite, deve ser instaurado procedimento especial, nos termos do art. 627-A, ou então ser formado grupo de trabalho para que se defina o peso específico e estabeleça prazo razoável para adequação do empregador às exigências.

Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

§1º - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.



Congresso Nacional

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

§2º. Na ausência de norma específica para determinado setor, deve ser aplicável o teto estabelecido pelo “caput” do artigo e, caso o auditor fiscal do trabalho entenda ser oneroso para a trabalhadora tal limite, deve ser instaurado procedimento especial, nos termos do art. 627-A, ou então ser formado grupo de trabalho para que se defina o peso específico e estabeleça prazo razoável para adequação do empregador às exigências.”

JUSTIFICATIVA

Excelentíssimos Senhores e Senhoras, a razão pela qual é apresentada a presente emenda parlamentar se relaciona com o intuito de adequar a legislação com a realidade da prática dos setores produtivos, de modo a evitar eventuais interpretações subjetivas pelos fiscais auditores do trabalho.

A redação ora apresentada está em conformidade com a Convenção n. 127 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que não estabelece qualquer limite de peso em sua redação normativa, de modo a considerar tão-somente que o peso do carregado pelas mulheres e crianças não pode superar aquele carregado pelo homem. Mesmo diante de claras previsões estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), auditores fiscais têm interpretado normas infralegais incorretamente para tornar mais gravosa a situação do fiscalizado em sentido contrário ao que é estabelecido pela CLT.

De fato, se a CLT dispõe de teto de até 60 kg, não pode o fiscal interpretar de forma genérica ou por analogia as disposições estabelecidas pela NR-17 e reduzir o teto da exigência, sem que haja norma específica para o setor que se pretende alcançar com a autuação. A redução do peso praticado no mercado (interno e externo) deve vir acompanhada de discussão entre os elos da cadeia produtiva e, em caso de redução, concessão de prazo para adequação e peso específico para a atividade.

Portanto, como visto, o intuito da presente emenda é adequar a



Congresso Nacional

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

realidade prática dos setores produtivos à legislação mantendo os níveis de emprego e sem inviabilizar a atividade econômica.

Sala da Comissão, 21 de novembro de 2017.

Assinatura:

Deputado Jerônimo Goergen
PP/RS



Congresso Nacional

**MPV 808
00471**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

EMENDA ADITIVA

Acrescente-se o artigo 627-B, 627-C, 627-D e 627-E ao Projeto de Lei nº 7.596/2017, com a seguinte redação:

“Art. 627-B - Objetivando a orientação sobre o cumprimento da legislação de proteção ao trabalho, bem como a prevenção e o saneamento de infrações relativas à segurança e saúde no trabalho, deverá ser instaurado Procedimento Especial para ação fiscal das condições de segurança e saúde no trabalho.

Parágrafo único - Não será aplicado o procedimento especial para ação fiscal nas hipóteses em que se tratar de situação considerada análoga à escravidão e/ou risco grave à vida do empregado.

Art. 627-C - O procedimento previsto no Artigos 627-A e 627-B será obrigatoriamente iniciado pelo AFT por meio de Termo de Notificação, que fixará prazos de até 24 meses para a correção das irregularidades constatadas em inspeção no local de trabalho, podendo ser definidos prazos diferentes para as diversas exigências.

Parágrafo único – Deverão ser considerados os seguintes aspectos para definições dos prazos:

- a) tamanho do parque fabril;
- b) disponibilidade de capital para os devidos investimentos;
- c) quantidade de equipamentos que necessitam adequação.

Art. 627-D - Mediante justificativa que evidencie a inviabilidade técnica e/ou financeira, devidamente comprovadas, para atendimento dos prazos fixados no art. 627-C, é facultado ao empregador apresentar plano de trabalho com cronograma de implementação escalonado para adequação.



Congresso Nacional

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

§ 1º. O plano de trabalho juntamente com o cronograma de implementação e a justificativa de que trata este artigo deve ser protocolado pelo empregador no prazo de até 60 dias do recebimento da notificação ou em outro prazo superior a ser ajustado junto ao AFT.

§ 2º. Eventual negativa de concessão de prazo superior ao empregador para protocolo do plano de trabalho juntamente com o cronograma de implementação e a justificativa de que trata o “caput” do artigo deverá ser devidamente justificada pelo auditor do trabalho, sob pena de configurar abuso de poder.

§ 3º. O plano de trabalho com cronograma de implementação contendo prazos de até 12 meses deve ser aprovado pelo AFT ou equipe que tenha emitido a notificação de que trata o Artigo 2º, devendo ser formalizado por meio de Termo de Compromisso.

§ 4º. O plano de trabalho com cronograma de implementação contendo prazos superiores a 12 meses deve ser aprovado pelo AFT ou equipe que tenha emitido a notificação de que trata o Artigo 2º, com anuência da chefia imediata, devendo ser formalizado por meio de Termo de Compromisso.

§ 5º. Toda e qualquer discordância pelo AFT ou equipe em relação ao plano de trabalho deve ser justificada devidamente em critérios técnicos e jurídicos, de modo a evitar possíveis prejuízos ao empregador, sendo todo o procedimento administrativo pautado em plena e total transparência, sob pena de configurar abuso de autoridade.

§ 4º - A chefia imediata poderá designar AFT ou equipe de AFTs para analisar a proposta de plano de trabalho, visando subsidiar sua decisão.
Art. 627-D- É vedada a autuação pelos itens notificados até o término do prazo concedido no Termo de Notificação ou no Termo de Compromisso.



Congresso Nacional

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

Art. 627-E - O plano de trabalho com cronograma de implementação deve permanecer no estabelecimento e disponível à fiscalização do trabalho e à representação sindical dos trabalhadores preponderante no estabelecimento.”

JUSTIFICATIVA

Excelentíssimos Senhores e Senhoras, a razão pela qual é apresentada a presente emenda se relaciona com o objetivo de especificar a aplicação do procedimento especial para a ação fiscal (PEAF) para as fiscalizações que tratam da segurança e saúde no trabalho.

Isto porque, mesmo com a edição de normas específicas e regulamentadoras pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) sobre o assunto, existem informações de que AFTs estão agindo com excesso de poder e prejudicando o setor produtivo, tendo sido necessária a adoção de medidas judiciais para combater a conduta administrativa abusiva.

Neste sentido, como se observa da redação normativa acima, os fiscais do trabalho não poderão mais emitir, automaticamente, autos de infração, multa e penalidades mais gravosas ao setor produtivo nos casos relacionados à saúde. Isto porque em situação de segurança e saúde no trabalho relativa a máquinas de trabalho, a adequação do maquinário e equipamento, muitas vezes, depende do fornecedor e de adaptações não possíveis de serem implementadas imediatamente, de modo que eventual penalidade aplicada em excesso pode comprometer a própria viabilidade da atividade. Com a formalização da referida alteração normativa, o fiscal deverá (i) adotar o critério da dupla visita; e (ii) emitir Termo de Notificação, com prazo de até 24 meses para o proprietário se adequar aos termos identificados pela fiscalização. Até então, o Auditor Fiscal emitia o auto de infração ao encontrar alguma irregularidade no momento da visita à fazenda, sendo que, no mesmo ato, o agricultor já recebia a multa. Além disso, a norma permite, ainda, que as empresas solicitem prorrogação de prazo, caso não tenham condições de cumprir as adequações necessárias dentro do prazo determinado, devendo a negativa de concessão ser



Congresso Nacional

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

motivada com argumentos técnicos e jurídicos, sob pena de caracterização de abuso de autoridade.

Sala da Comissão, 21 de novembro de 2017.

Assinatura:

Deputado Jerônimo Goergen
PP/RS



Congresso Nacional

**MPV 808
00472**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

EMENDA ADITIVA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 543-A. O empregado da empresa eleito diretor de sociedade cooperativa, em referência ao art. 55 da lei nº 5.764/1971, gozará das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho, somente quando a atividade realizada pela cooperativa concorrer diretamente com a atividade econômica da empresa empregadora.”

JUSTIFICATIVA

Esta modificação tem por finalidade o afastamento da insegurança jurídica e promoção do princípio constitucional da igualdade e do espaço de representação das organizações sindicais.

A lei nº 5.764/1971, que instituiu o regime jurídico das sociedades cooperativas, estabeleceu no artigo 55, a vedação à dispensa de empregados que tenham sido eleitos diretores.

A sociedade elevou a nível constitucional o modelo a ser adotado para a rescisão de contrato de trabalho. Desta forma, a garantia de emprego assegurada por lei ordinária apresenta-se como exceção que, se não estiver amparada pela Carta Magna, torna-se inconstitucional.

O sentido da lei foi o de proteger o trabalhador no exercício de suas atividades em favor dos trabalhadores. Naquele momento, as cooperativas eram criadas para organizar empréstimos para os empregados e também comprar e distribuir alimentos através do cooperativismo. Os dirigentes de cooperativas eram verdadeiros representantes dos trabalhadores, e assim se comportavam perante a diretoria das empresas.



Congresso Nacional

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data:
21/11/2017

Proposição:
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Autor:
Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS

Nº do Prontuário

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:

Parágrafo:

Inciso:

Alínea:

Pág.

Em 1988, o papel de representação dos trabalhadores foi reconhecido constitucionalmente às entidades sindicais.

Desta forma, a estabilidade prevista no art. 55 da Lei das Cooperativas, tem sua interpretação limitada à hipótese prevista nesta proposição legislativa.

Imaginar que todo dirigente de cooperativa ganha estabilidade no emprego somente pelo fato de ser dirigente, afronta o princípio constitucional da igualdade, visto que estaria diferenciando os empregados em virtude do vínculo formal a uma cooperativa.

Além disso, seria uma forma de reconhecimento da representatividade dos empregados por dirigente da categoria, invadindo o espaço constitucionalmente protegido da entidade sindical.

Assim, evitam-se conflitos e insegurança jurídica no tocante às cooperativas cujo objeto social informa não haver qualquer necessidade de garantia de emprego para o dirigente.

A título de exemplo, podem ser citados serviços organizados por cooperativas a empregados e familiares de empresa ou categoria profissional, como “estúdio de desenho, escultura e pintura”, “concessão de descontos a alunos em instituição de ensino”, “promoção de eventos”, “fornecimento de material didático”, entre outros.

Tais atividades, realizadas por cooperativas, não concorrem com as atividades econômicas das empresas empregadoras dos cooperados. E, portanto, não geram conflitos que justifiquem a proteção especial aos seus dirigentes.

Sala da Comissão, 21 de novembro de 2017.

Assinatura:

Deputado Jerônimo Goergen



Congresso Nacional

--

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

PP/RS



Congresso Nacional

**MPV 808
00473**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

EMENDA ADITIVA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 3-A. A inserção do trabalhador no núcleo, estrutura ou essência da atividade econômica pela contratante, não gera vínculo empregatício ou responsabilidade solidária ou subsidiária desta.”

JUSTIFICATIVA

Esta proposta de emenda tem por objetivo afastar a insegurança jurídica, ainda presente, mesmo após a edição da lei que autoriza e regula a terceirização no país.

O fato de haver relação comercial de compra e venda de produtos e matéria-prima entre pessoas de uma cadeia produtiva, ou não, não deve configurar vínculo empregatício ou responsabilidade trabalhista entre comprador e vendedor.

A decisão pela subordinação estrutural trabalhista, que vem crescendo no Poder Judiciário, é inconstitucional e ilegal, estimula a insegurança jurídica e o aumento dos custos com despesas judiciais, retirando recursos que poderiam estar alocados no estímulo da atividade econômica.

Chama a atenção, o fato de que a decisão judicial com base nesta tese doutrinária é ainda mais restritiva e contrária à organização da atividade econômica, que a tese da impossibilidade de terceirização de atividade fim.

Tem se considerado nesse conceito a responsabilidade de uma pessoa em relação aos empregados de outra, quando se atribui ao empregado a participação na dinâmica estrutural da compradora. Contudo, cabe notar que, em uma decisão dessa natureza, o magistrado decide o caso concreto tendo o conceito da dinâmica estrutural que, pela própria subjetividade da expressão, permite várias possibilidades para se atribuir a responsabilidade à pessoa diversa do empregador.



Congresso Nacional

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

Como se vê o núcleo do conceito de subordinação estrutural e a inclusão do processo produtivo configuram uma dinâmica estrutural. E o que isso significa?

De forma direta, esse conceito se aplicaria simplesmente ao se atribuir a uma pessoa a participação na produção de um produto que foi vendido a outra, tornando essa pessoa responsável pelos direitos trabalhistas dele.

Um exemplo seria: a padaria que compra o pão de queijo congelado e assa deveria ser responsável pelas obrigações trabalhistas da empresa de quem compra o pão de queijo congelado.

Um fenômeno que tem crescido na atualidade são pessoas que passam a comprar e vender pela internet e que também poderia ser analisado por essa ótica. A pessoa precisa de uma empresa de logística para a entrega dos produtos no Brasil. Pelo conceito da subordinação estrutural, a pessoa passaria a ser responsável pelos empregados da empresa que transporta o produto até o cliente final.

São vários os setores da economia que se organizam em cadeias produtivas, que se iniciam com a matéria-prima e que terminam com os produtos entregues aos clientes. Cumpre mencionar, ainda, que uma empresa pode fazer parte de várias cadeias simultaneamente.

O modelo de organização econômica em que atividades se relacionam de forma encadeada, por exemplo, na compra e venda entre empresa fornecedora e empresa cliente é previsto na Constituição Federal, pois esta protege a livre organização da atividade econômica. Em seu art.170, a Constituição Federal impede que se reconheça a subordinação estrutural dentro da cadeia produtiva do negócio de modo a repelir a responsabilidade direta, solidária ou subsidiária.

O direito civil e o comercial também regulam a relação entre as pessoas jurídicas e protegem a independência entre as mesmas.

Entretanto, o entendimento jurisprudencial, que estabelece vínculos trabalhistas por



Congresso Nacional

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
----------------------------	---

Autor: Deputado: JERÔNIMO GOERGEN - PP/RS	Nº do Prontuário
---	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

princípio doutrinário, interfere e coloca em risco a dinâmica das relações econômicas, que é parte fundamental do desenvolvimento social.

Desta forma, a urgência e relevância se apresentam, na proteção dos interesses da sociedade, ao prever dispositivo estabelecendo que as relações comerciais não atraem a aplicação do Direito do Trabalho. Assim, busca-se retirar amarras contrárias ao desenvolvimento econômico e social.

Sala da Comissão, 21 de novembro de 2017.

Assinatura:

Deputado Jerônimo Goergen
PP/RS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho.

EMENDA

O art. 879 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 879 - Sendo ilíquida a sentença exequênda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos.

.....
.....

§7º Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, resultantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou de acordos por ela homologados, inclusive extrajudiciais, não pagos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação, serão atualizados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial - IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo

§8º A título de remuneração do capital e compensação por mora, sobre os débitos trabalhistas, referidos no §7º do presente artigo, incidirá, de forma não capitalizada, unicamente, pro rata die, 0,30% (três décimos por cento) ao mês, sem a incidência de qualquer outro índice ou taxa, desde o ajuizamento da reclamatória, ainda que não explicitados na sentença ou no termo de conciliação, inclusive extrajudiciais.

§9º Também obedecerão à forma de atualização monetária e de incidência de juros prevista nos §7º e 8º outros débitos trabalhistas de qualquer natureza quando não satisfeitos pelo empregador ou pelo empregado, nos termos definidos em lei, convenção ou acordo coletivo, sentença normativa ou cláusula contratual, que serão atualizados e reajustados a partir do mês subsequente ao vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento.

JUSTIFICAÇÃO

A legislação em vigor estabelece que a atualização dos débitos trabalhistas ocorra pela aplicação da TR - Taxa Referencial. Esta tem sido

objeto de controvérsia judicial dado o entendimento de que a Taxa Referencial não representa a real variação da inflação.

A emenda propõe que o índice de correção seja o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial – IPCA-E. Tal índice cumpre a tarefa de atualizar monetariamente o débito trabalhista, repondo as perdas inflacionárias do período, garantindo ao credor o poder de compra no tempo.

Adicionalmente, a emenda propõe a aplicação de percentual de 0,3% ao mês com o objetivo de indenizar o credor pela mora, evitando juros moratórios desproporcionais, fato que, atualmente, transforma o valor da condenação em um “investimento” de altíssima rentabilidade em um cenário econômico de estabilidade de taxas de juros.

Dessa forma, a modificação proposta tem por objetivo adequar os parâmetros de correção dos débitos trabalhistas à realidade econômica do País e evitar que o credor tenha a sua disposição remuneração de tal forma elevada que inviabilize a sua vontade de composição, fato que somente agravaria a judicialização das relações trabalhistas.

Deputado Ricardo Izar
PP/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho.

EMENDA

A Medida Provisória nº 808, de 2017 passa a vigorar acrescida dos §§ 2º e 3º ao artigo 876, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passando a vigorar com a seguinte redação:

§ 2º Considera-se ocorrido o fato gerador das contribuições sociais na data da intimação para pagamento ou a data do efetivo pagamento, o que ocorrer primeiro.

§ 3º Aplica-se o disposto neste artigo aos valores devidos ou pagos por meio dos demais meios de extinção ou quitação extrajudicial dos contratos de trabalho previstos nessa Consolidação.

JUSTIFICAÇÃO

A alteração pretendida visa adequar o fato gerador da contribuição previdenciária ao disposto no artigo 195, inciso I, alínea "a" da Constituição Federal, que determina a incidência da contribuição previdenciária sobre a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados.

Determinação ou entendimento diverso, além de contrariar o dispositivo constitucional, não se demonstra justo nem equânime, visto que a verba sobre a qual incidirá a contribuição previdenciária estará sob judice até o momento do pagamento ou intimação para tal.

Deputado RICARDO IZAR
PP/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho.

EMENDA

A Medida Provisória nº 808, de 2017 passa a vigorar acrescida do §7º ao artigo 543, que altera o Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passando a vigorar com a seguinte redação:

§ 7º – a extensão da estabilidade prevista nesse artigo aos diretores de cooperativa, nos termos do artigo 55 da Lei 5.764/71, está condicionada à comprovação de que a atividade da cooperativa concorre com a atividade do empregador.

JUSTIFICAÇÃO

A estabilidade do Dirigente Sindical tem por finalidade evitar que se fragilize a relação de trabalho por representar os interesses da categoria.

No caso do Dirigente Sindical, há mandatória necessidade de ele se candidatar a eleição de Sindicato que represente a categoria dos empregados da empresa que ele trabalha, não fazendo menor sentido a candidatura para chapa de Sindicato que não represente a sua categoria. A legítima candidatura/eleição em sua categoria lhe garante o direito a estabilidade.

Diante de tais considerações, entendemos que não faz sentido o Diretor de Cooperativa gozar do benefício da estabilidade ao se filiar a entidades/cooperativas cuja atividade não concorra com a atividade do empregador.

Assim sendo, o objetivo da emenda é limitar a estabilidade dos Diretores de Cooperativa somente àquelas que concorram com a atividade do empregador e necessitem que o Diretor de Cooperativa tenha uma atuação independente.

Deputado RICARDO IZAR
PP/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho.

EMENDA

A Medida Provisória nº 808, de 2017 passa a vigorar acrescida do §3º ao artigo 224, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passando a vigorar com a seguinte redação:

§ 3º - Os empregados dos bancos que não se enquadrem no previsto no §2ª deste artigo, mas que recebam gratificação de função não inferior a um terço de seu salário, terão a remuneração das 2 (duas) horas extraordinárias diárias compensada com o valor daquela vantagem.

JUSTIFICAÇÃO

Para o funcionário com jornada de horas é garantido o recebimento de gratificação de função cuja função é remunerar as 2 (duas) horas adicionais trabalha por dia.

A jurisprudência sumulada pelo TST tem entendimento de que na hipótese de uma decisão judicial que reclassifique o empregado para uma jornada de 6 (seis) horas diárias, o empregador é obrigado a pagar 2 (duas) horas diárias como extra. Trata-se de pagamento em duplicidade vez que as duas horas diária já eram remuneradas pela gratificação de função.

Deputado RICARDO IZAR

PP/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho.

EMENDA

Os artigos 224 e 225, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados que exerçam a função de caixa em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.

§ 1º - A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre 7 (sete) e 22 (vinte e duas) horas, assegurando-se ao empregado que exerça a função de caixa, no horário diário, um intervalo de 15 (quinze) minutos para alimentação.

§2º A duração normal de trabalho dos demais empregados bancários que não exerçam a função de caixa será de 8 (oito) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 40 (quarenta) horas de trabalho por semana, observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho.

Art. 225 - A duração normal de trabalho dos bancários que exerçam a função de caixa poderá ser excepcionalmente prorrogada até 8 (oito) horas diárias, não excedendo de 40 (quarenta) horas semanais, observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

Há quem sustente que a jornada de trabalho de 6 (seis) horas dos bancários não estava, na época de sua criação (década de 20), atrelada a nenhum estudo técnico que amparasse referida redução.

De qualquer forma, o trabalho do bancário à época estava muito ligado a atividade intensiva de atendimento ao público em agência, a conciliação de valores e o tratamento com numerário, bem como a um grande volume de atividades manuais de tratamento de documentos.

Com a evolução dos meios tecnológicos e da atividade bancária, as instituições viram-se obrigadas a constituir corpos técnicos das mais variadas especialidades para trabalhar em funções administrativas não diretamente nas agências, criando um novo tipo de mão-de-obra bancária.

A mesma evolução tecnológica também propiciou uma melhora no ambiente de trabalho das agências e retirou muitas das funções de conciliação de valores e tratamento de documentos de desempenho manual.

Neste cenário, o bancário do Século XXI em nada se difere dos trabalhadores administrativos de outras atividades econômicas, sendo a jornada de 6 (seis) horas diárias um privilégio que não guardam isonomia constitucional com as demais categorias de trabalhadores.

Apesar da informatização, a função de caixa bancário, principalmente pelo tratamento ainda com numerário, justificaria uma jornada menor, motivo pelo qual a emenda tem o objetivo de modernizar a atividade do funcionário bancário equiparando-o às demais categorias, mas preservado a jornada especial àquela função para a qual ela foi criada.

Deputado RICARDO IZAR

PP/SP

COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER À

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art. 611-A.....”

“§ 6º A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, consoante dispõe do inciso XV do artigo 611-A da CLT, prevalece sobre a Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000, podendo livremente estabelecer as regras da participação nos lucros ou resultados da empresa, inclusive versar sobre datas e periodicidade do pagamento, de no máximo 2 (duas) parcelas ano, qualquer que seja a data de assinatura do instrumento, os critérios materiais para o seu pagamento, as regras e metas, qualquer que sejam, e o valor a ser pago.”

JUSTIFICAÇÃO

A proposta tem por finalidade fornecer a segurança jurídica necessária para que se efetive a autonomia coletiva da vontade, prevista pela Constituição Federal, e, neste tema, regulada pela Lei nº 10.101/00 que tem por finalidade regular a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade.

O inciso XV foi incluído com a finalidade de mitigar a insegurança jurídica nas negociações coletivas da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, que vinha desestimulando a utilização deste mecanismo de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas.

Nos últimos anos o Conselho de Administração de Recursos Fiscais - CARF tem anulado acordos sindicais que versam sobre estes programas através de uma interpretação da Lei 10.101/00 que modifica o sentido esperado da lei.

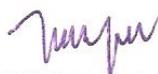
Por exemplo, se a legítima negociação coletiva durar vários meses e o instrumento coletivo for assinado dentro do período de apuração, o auditor pode entender que este é irregular e nulo. Embora o programa seja de lucros ou resultados, permitindo assim que se negocie somente tendo como meta o lucro, ou, alternativamente os resultados ou, simultaneamente os dois critérios, existem questionamentos sobre a legalidade de negociação se a escolha é de um só critério.

Discute-se, ainda, a anulação de acordos por se entender que as metas não estavam registradas de forma clara ou se o pagamento deve ser semestral ou a cada seis meses. Fora de contexto e, contrariando a CF, questionam inclusive se a medida é ou não favorável à produtividade, como se os atores da negociação não fossem os mais aptos à esta avaliação. Enfim, este tipo de interpretação tem desestimulado a negociação.

Como a negociação coletiva realizada com sindicatos de trabalhadores tem status constitucional, estas interpretações e discussões não deveriam anular e desestimular a realização de convenções e acordos coletivos de trabalho, em matéria constitucional e com autoridade à negociação também dada pela constituição.

Por isso, o novo inciso XV teve por finalidade resgatar a segurança jurídica e incentivar a adoção de programas de Participação nos Lucros ou Resultados das Empresas contribui, de um lado, para aumentar os rendimentos dos empregados e, com isso, injetar mais recursos monetários na economia. Por outro lado, contribui para ampliar a competitividade do país, pois esse é um instrumento de integração entre o capital e o trabalho e de incentivo à produtividade.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017.



ALFREDO KAEFER
Deputado Federal – PSL/PR

COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER À

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art. 62 (...)

“II – os empregados que exercem atividade de confiança, caracterizada pela parcela de poder do empregador, em planejamento, gestão ou execução de atividades, sem ou com subordinados, independente do poder para admissão, promoção e dispensa”.

JUSTIFICAÇÃO

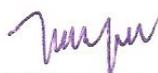
Esta proposição legislativa tem por objetivo mitigar a insegurança jurídica, ante a legislação trabalhista não contemplar especificamente uma definição do cargo de confiança.

O empregado que desempenha atividade em que o empregador deposita especial fidúcia, comparativamente com os demais empregados, haja vista o grau de responsabilidade, faz caracterizar o exercício do cargo de confiança.

A execução do cargo de confiança possui maior relevo e credibilidade no contexto da organização da atividade econômica na empresa, todavia, por vezes, o empregado não possui funções que demandam gerir pessoas, seja direcionando ordens, admitir ou dispensar empregados.

Portanto, a confiança especial para o exercício de determinadas funções advém das responsabilidades atribuídas pelo empregador, observado mútuo consenso, esta situação em acordo de trabalho.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017.



ALFREDO KAEFER
Deputado Federal – PSL/PR

COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER À

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 – Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e da outras providencias.

EMENDA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, a alteração na Lei nº 8.212 de 1991, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 28, §9º

a.a) Os valores pagos ao trabalhador a título de bônus ou abono de contratação;

a.b) Os valores pagos ao trabalhador a título de retenção, desde que vinculado, por ato formal, a prazo de manutenção do contrato pelo trabalhador e de devolução dos valores pagos, integral ou proporcional, na hipótese de descumprimento deste compromisso.”

JUSTIFICAÇÃO

Esta proposição legislativa tem por objetivo mitigar a insegurança jurídica.

A não integração dos ganhos eventuais ao salário de contribuição está prevista na Constituição Federal e na lei previdenciária.

Entretanto, em face da insegurança jurídica, o ganho eventual caracterizado pelo pagamento ocorrido pela admissão ou pela retenção, que é fato único, no primeiro, e fato eventual, no segundo, durante todo o contrato de trabalho, tem sido objeto de conflitos judiciais.

Por conseguinte, a insegurança jurídica, desestimula esta prática de pagamento eventual favorável aos trabalhadores, por contribuir a distribuição de renda, movimentação da economia e estímulo à produtividade.

Esta é a razão pela qual se recomenda o acréscimo do item “a.a)” e “a.b)” ao § 9º, do art. 29 da Lei 8212, de 1991.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017.



ALFREDO KAEFER
Deputado Federal – PSL/PR

COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER À

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art. 62 (...)

§ 2º A possibilidade de fiscalização da jornada de trabalho não afasta a regra prevista no caput deste artigo.

JUSTIFICAÇÃO

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho - TST estabelece que, é suficiente a possibilidade de fiscalização da jornada de trabalho, para que se aplique o Capítulo II da CLT que trata “da duração do trabalho”.

A nova lei trabalhista estabelece que os empregados em regime de teletrabalho não estão abrangidos por este Capítulo da CLT. Assim, a atual jurisprudência impede a aplicação do dispositivo, com segurança jurídica.

Com a inclusão desta regra como “parágrafo”, deve-se alterar o atual “parágrafo único” para “§ 1º”.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017.



ALFREDO KAEFER
Deputado Federal – PSL/PR

COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER À

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art. 876 - As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho; a sentença arbitral e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executadas pela forma estabelecida neste Capítulo”.

JUSTIFICAÇÃO

A sentença arbitral é um título executivo extrajudicial. Sem constar expressamente a sentença arbitral do art. 876, da CLT, ela não poderá ser executada perante a Justiça do Trabalho.

Assim, o instituto da arbitragem previsto no novel art. 507-A, da CLT, sofrerá uma grave mutilação. Isso porque a sentença proferida em virtude da cláusula arbitral encontrará fortes óbices processuais para ser executada perante essa Justiça.

A sentença arbitral trabalhista precisa estar prevista no art. 876, da CLT, como ocorre, por sinal, com o Código de Processo Civil. Ele prevê, expressamente, no seu art. 507, inciso VII o seguinte: “Art. 515. São títulos executivos judiciais, cujo cumprimento dar-se-á de acordo com os artigos previstos neste Título: I - (“omissis”); VII - a sentença arbitral”.

Assim, para que haja a efetiva implantação da arbitragem trabalhista, impõe-se a expressa previsão no multicitado artigo de que a sentença aí proferida é passível de execução na Justiça do Trabalho por ser um título executivo extrajudicial.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017.



ALFREDO KAEFER

Deputado Federal – PSL/PR

COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER À

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, a alteração da Lei nº 5.746, de 16 de dezembro de 1971, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 899. ...

§ 12 Havendo continência em mais de uma reclamação trabalhista, cujo objeto discute o mesmo contrato de trabalho, na existência de recolhimento do depósito recursal em uma delas, o montante depositado aproveitará para as demais demandas.

JUSTIFICAÇÃO

Existe uma prática, deletéria, realizada por alguns advogados de reclamantes: distribuir várias reclamações contra um mesmo empregador sob o pretexto de buscar reparações de eventuais direitos violados de um mesmo contrato de trabalho.

São distribuídas reclamações com pedidos de cognição simples, de um lado, cuja instrução é mais célere, e de outro, mais complexos, que demandam constituição de prova, com a intervenção de profissionais técnicos no feito.

Como cediço, os valores do depósito recursal são elevados, fator impeditivo para o exercício da ampla defesa para as diversas categorias de empregadores, seja empregador doméstico, micro ou pequeno empreendedor, cujas medias de renda são baixas (menores que os valores dos depósitos), seja o médio e grande, pois o recolhimento pode interferir no capital de giro das empresas.

Portanto, a presente medida confere aos empregadores o acesso a todos os meios legais de defesa, sem os onerar demasiadamente, e de outro lado, não acarreta qualquer prejuízo aos reclamantes.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017.

A handwritten signature in purple ink, appearing to read 'Alfredo Kaefler', is centered on the page.

ALFREDO KAEFER
Deputado Federal – PSL/PR

COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER À

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA

A Medida Provisória nº 808, de 2017 deve ser alterada para evitar que seja acrescido o artigo 911-A a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Suprimir a redação do artigo 911-A e parágrafos 1º e 2, bem como a parte final do artigo 452-H, do texto da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.”

JUSTIFICAÇÃO

No caso de aprovação do artigo 911-A previsto na MP, que obriga o empregador a fornecer mensal dos comprovantes dessa obrigação, estar-se-ia apenas aumentando a burocracia para as empresas cumpridoras de suas obrigações.

Além disso, o pagamento feito pelas empresas é realizado de forma coletiva, sendo que as guias de pagamento GPS e GRF, relacionadas ao pagamento de INSS e FGTS respectivamente, são apuradas e pagas por CNPJ. A individualização dos valores por empregado ocorre quando do envio da mensal via GFIP, através do aplicativo SEFIP, gerenciado pela Caixa Econômica Federal, onde constam todos os valores de FGTS e INSS por empregado, bem como as bases de cálculo.

Atualmente, o trabalhador possui inúmeras maneiras de se assegurar dos depósitos realizados a título de FGTS, por exemplo, por meio de aplicativo gratuito fornecido pela Caixa Econômica Federal. Também pelo site da mesma entidade, se pode, apenas portando o número de seu PIS, verificar o cumprimento dessa obrigação por parte do empregador, ou até mesmo cadastrar seu telefone celular para recebimento de SMS, com as informações dos depósitos realizados mensalmente. Outra forma é o atendimento presencial nas próprias Agências da Caixa Econômica Federal, distribuídas em todo território nacional.

Também o INSS, por meio de Central de Atendimento 135, que foi criada com o propósito de ampliar o acesso da população aos serviços do INSS através de um canal de atendimento por telefone e funciona de segunda à sábado, das 07:00 às 22:00 – horário de Brasília, com ligações gratuitas. Além da consulta através do site da previdência social, em que os empregados, que têm parte da contribuição ao INSS feita por um empregador (empresas privadas e patroas – no caso de empregadas domésticas) podem conferir se essas contribuições estão sendo feitas corretamente. Basta consultar o Cadastro Nacional

de Informações Sociais (CNIS) no portal da Previdência Social pelo link: <http://agencia.previdencia.gov.br/e-aps/servico/168>. Outra forma de atendimento é nas Agências da Previdência Social, com mais de mais de 1500 pontos de atendimento. Elas são responsáveis por fazer todo tipo de atendimento disponibilizado à população.

Como se vê, por se tratar de uma medida que apenas aumentará a burocracia para as empresas, um dos entraves no desenvolvimento da atividade econômica do país, recomenda-se excluir esses dispositivos da Medida Provisória, e dar início ao debate no Congresso Nacional, com vistas ao aperfeiçoamento do sistema de multas, tornando-as ainda mais eficazes.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017.



ALFREDO KAEFER
Deputado Federal – PSL/PR

COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER À

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art. 879-B Quando o motivo determinante de pagamentos efetuados na vigência do contrato de trabalho não for, direta ou indiretamente, reconhecido por decisão judicial, estes valores serão compensados em liquidação de sentença.”

JUSTIFICAÇÃO

Eventualmente a justiça invalida situações na vigência do contrato de trabalho em que os pagamentos são realizados em contrapartida, por exemplo, ao aumento efetivo da jornada de trabalho.

Visando reduzir a insegurança jurídica e evitar o enriquecimento sem causa deve-se assegurar a compensação destes valores em liquidação de sentença em processos judiciais.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017.



ALFREDO KAEFER
Deputado Federal – PSL/PR

COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER À

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº _____

(Do Sr. Deputado Alfredo Kaefer)

O § 2º do art. 457 da CLT passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 457, § 2º. As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem, os prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário”.

JUSTIFICAÇÃO

A inclusão do abono no art. 457, § 2º, da CLT pela Lei 13.467/2017 e a sua consequente supressão pela MP 808/2017 certamente irá sedimentar na jurisprudência trabalhista o entendimento equivocado de que essa verba possui natureza salarial. Embora não exista um conceito legal, no senso comum o abono se aproxima de uma ideia de bônus ou benefício monetário que visa recompensar algum fato. Portanto, uma verba de natureza indenizatória. Consequentemente, retirar o abono do art. 457, § 2º, da CLT significa descaracterizar a natureza da verba e dificultar que empresas adotem o seu pagamento.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017.

ALFREDO KAEFER
Deputado Federal – PSL/PR

COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER À

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº _____ (Do Sr. Deputado Alfredo Kaefer)

Revoguem-se os §§ 3º e 4º do art. 223-G da CLT

~~“§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.~~

~~§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois”.~~

JUSTIFICAÇÃO

A alteração do critério de cálculo gerou aumento considerável no valor da indenização por dano extrapatrimonial, pois a MP 808/2017 passou a considerar o valor do teto de benefícios do RGPS (enquanto a Lei 13.467/2017 considerava o salário contratual do trabalhador). Com efeito, o salário médio do brasileiro em 2015, segundo o IBGE, foi de R\$ 2.480,36, enquanto o teto do RGPS é de R\$ 5.189,82. Dessa forma, constitui rigor excessivo possibilitar a dobra da indenização por dano extrapatrimonial, mesmo que limitado aos casos de reincidência. Além disso, a expressão “ofensa idêntica” não é precisa para caracterizar a reincidência, o que pode gerar insegurança jurídica.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017.

ALFREDO KAEFER
Deputado Federal – PSL/PR

COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER À

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº _____

(Do Sr. Deputado Alfredo Kaefer)

Os artigos 5º-C e 5º-D da Lei 6.019/1978 passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 5º-C. Até 31 de dezembro de 2020, 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. 5º-D. Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de empresa prestadora de serviços pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado”.

JUSTIFICAÇÃO

Semelhantemente ao que ocorreu com o trabalho intermitente, a regra do prazo para recontração de ex-empregados (seja como sócio de pessoa jurídica, seja como empregado de empresa prestadora de serviços) também merece limitação temporal em relação à terceirização.

Proibir que empregados dispensados voltem a prestar serviços para o antigo empregador, agora como empregados de empresas prestadoras de serviços ou como sócio de pessoa jurídica, antes do decurso do prazo de 18 meses, significa tolher a liberdade de trabalho, garantida pelo art. 5º, inciso XIII, da Constituição Federal.

Antes da reforma trabalhista não existia vedação legal para que ex-empregados prestassem serviços para antigos empregadores, seja através de empresa que constituíram, seja como empregados de empresas prestadoras de serviços.

Manter a redação dos artigos 5º-C e 5º-D da Lei 6.019/1978 poderá resultar em perdas de oportunidades de trabalho, já que trabalhadores dispensados por uma empresa não poderão atuar como prestadores de serviços para o ex-empregador, seja através de empresas terceirizadas, seja como sócios de empresas prestadoras de serviços.

Importante destacar, também, que o cometimento de fraudes trabalhistas na contratação de empresas prestadoras de serviços certamente continuará sendo combatido com os artigos 2º, 3º e 9º da CLT, os quais permanecem vigentes e não sofreram absolutamente nenhuma alteração com a Reforma Trabalhista.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017.



ALFREDO KAEFER
Deputado Federal – PSL/PR

COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER À

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao artigo 193 da CLT a seguinte redação:

“Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

.....
§ 4º - São também consideradas perigosas as atividades em motocicleta dos profissionais em transporte de passageiros e dos profissionais em entrega e transporte remunerado de mercadorias, nos termos da Lei.” (NR)

Justificativa

A presente Emenda à MPV 808/2017 objetiva adequar o texto do art. 193, §4º, à Lei nº 12.009/09, bem como delimitar o campo de incidência do pagamento de adicional de periculosidade às atividades profissionais desempenhadas com a utilização de motocicletas nos termos da legislação vigente.

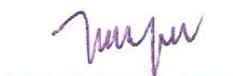
A Emenda proposta visa, ainda, estabelecer parâmetros que possibilitem, de forma clara, futura regulamentação no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego. Isso porque nem toda atividade exercida com o emprego de motocicleta deve ser considerada atividade perigosa, de sorte que, imprescindível a delimitação de alguns parâmetros mínimos na legislação, sem prejuízo de uma posterior regulamentação.

Pretende a Emenda evitar que o custo excessivo com o pagamento do adicional de periculosidade na sua totalidade para as funções que não expõem o trabalhador a risco permanente não seja repassado ao consumidor, com conseqüente perda de

competitividade dos produtos e serviços dos setores produtivos que se utilizam do trabalhador em motocicleta para sua persecução de seus objetivos.

Desta feita, sugere-se a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017.



ALFREDO KAEFER
Deputado Federal – PSL/PR

COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER À

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Art. 1º Inclua-se, onde couber, na Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, o seguinte dispositivo:

"Art. O § 5º do artigo 5-A, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a ter a seguinte redação:

“§ 5º A inserção do trabalhador da empresa contratada no núcleo, estrutura ou essência da atividade econômica da empresa contratante, por si só, não gera vínculo empregatício ou responsabilidade solidária ou subsidiária desta.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

O fato de haver uma relação comercial de compra e venda de produtos e matéria-prima entre pessoas de uma cadeia produtiva, ou não, não deve configurar vínculo empregatício ou responsabilidade trabalhista entre comprador e vendedor.

A decisão pela subordinação estrutural trabalhista, que vem crescendo no Poder Judiciário, é inconstitucional e ilegal, estimula a insegurança jurídica e o aumento dos custos com despesas judiciais, retirando recursos que poderiam estar alocados no estímulo da atividade econômica.

O direito civil e o comercial também regulam a relação entre as pessoas jurídicas e protegem a independência entre as mesmas.

Entretanto, o entendimento jurisprudencial, que estabelece vínculos trabalhistas por princípio doutrinário, interfere e coloca em risco a dinâmica das relações econômicas, que é parte fundamental do desenvolvimento social, violando, assim, o disposto no art. 170 e no art. 5º, inciso XIII, ambos da Constituição Federal.

Desta forma, a urgência e relevância se apresentam, na proteção dos interesses da sociedade, ao prever dispositivo estabelecendo que as relações comerciais não atraem a aplicação do Direito do Trabalho. Assim, busca-se retirar as amarras contrárias ao desenvolvimento econômico e social.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017.



ALFREDO KAEFER
Deputado Federal – PSL/PR

COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER À

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art.879.....
.....

§7º Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, resultantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou de acordos por ela homologados, inclusive extrajudiciais, não pagos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação, serão atualizados anualmente pelo índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial - IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo

§8º A título de remuneração do capital e compensação por mora, os débitos trabalhistas referidos no §7º do presente artigo, serão reajustados unicamente em 0,25% (zero vírgula vinte e cinco por cento) ao mês, sem a incidência de qualquer outro índice, capitalização ou taxa, desde o ajuizamento da reclamatória, e aplicados pro rata die, ainda que não explicados na sentença ou no termo de conciliação, inclusive extrajudiciais.

§9º Também obedecerão à forma de atualização monetária e de incidência de juros prevista nos §7º e 8º outros débitos trabalhistas de qualquer natureza quando não satisfeitos pelo empregador ou pelo empregado, nos termos definidos em lei, convenção ou acordo coletivo, sentença normativa ou cláusula contratual, que serão atualizados e reajustados a partir do mês subsequente ao vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento.

Revoga-se:

O art. 39 da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991.

JUSTIFICAÇÃO

Esta proposição legislativa é importante e relevante, pois visa afastar a insegurança jurídica, caracterizada pela divergência de entendimentos entre o TST – Tribunal Superior do Trabalho e o STF – Supremo Tribunal Federal, em processo não encerrado no STF, sobre o índice de correção dos débitos trabalhistas, que afeta milhões de processos em curso na justiça do trabalho.

A legislação em vigor estabelece que a atualização monetária dos débitos trabalhistas se faz através da aplicação da TR - Taxa Referencial a partir do fato gerador, o que tem sido objeto de controvérsia judicial, dado o entendimento de que a Taxa Referencial não mais representa a real variação da inflação.

Em agosto de 2015, decisão do Tribunal Superior do Trabalho entendeu pela substituição da Taxa Referencial e adoção do Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E). O IPCA-E acrescido dos juros de mora de 1% ao mês torna ainda mais desproporcional o índice de reajuste dos débitos judiciais. O Supremo Tribunal Federal, em outubro do mesmo ano, em liminar, suspendeu os efeitos da decisão do TST e da tabela única editada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). O tema ainda não foi julgado pela Segunda Turma do Supremo Tribunal Federal. Por isso, a medida legislativa, neste momento, solucionaria a divergência e afastaria os efeitos negativos da insegurança jurídica.

E mais, o valor da TR, que é inferior ao do IPCA-E, acrescido de juros remuneratórios de 1% ao mês, *pro rata die*, a partir do ajuizamento da reclamação trabalhista, coloca o débito trabalhista entre os “investimentos” de mais elevado retorno do país, contribuindo para a morosidade do judiciário trabalhista.

Para se ter uma ideia, na hipótese de inflação anual de 4,11% (IPCA), o rendimento da poupança seria de 4,90%, ou seja, 19% acima da inflação. Para este cálculo, consideramos a projeção do IPCA/IBGE para o ano de 2018, extraída do Sistema de Expectativas de Mercado - BACEN, em 16.11.17, com a taxa Selic estimada em 7%. Consideramos, para fins deste exercício, o IPCA igual ao IPCA-E.

Considerando as premissas acima, na regra atual (TR +1% ao mês), os débitos trabalhistas seriam corrigidos em 12% em um ano, portanto, 193% acima da inflação, proporcionando um resultado quase três vezes maior, o que representa uma verdadeira distorção do ponto de vista de modelo de correção de moeda.

A proposta aqui apresentada de IPCA-E + 0,25% ao mês, resulta em juros de mora de 3% ao ano, perfazendo um reajuste anual dos débitos trabalhistas de 7,17%, ou seja, 74% acima da inflação.

Constata-se que a correção anual de 12% (TR + 1%) dos débitos trabalhistas termina por penalizar e impedir a ampla defesa para milhões de empregadores domésticos, micro e pequenos empresários. Estes tem dificuldade em buscar a justiça, pelo temor de uma eventual condenação corrigida por um índice três vezes superior à inflação anual. Observa-se, portanto, a inconstitucionalidade deste mecanismo, por manifesta afronta aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade.

Por outro lado, esse critério de reajuste desestimula o instituto da conciliação nos processos na Justiça do Trabalho, pois o reclamante pode observar o processo como um rentável investimento financeiro, desvirtuando, o propósito da prestação jurisdicional. Mais um estímulo à perpetuação dos conflitos e processos judiciais.

A modificação da regra, de TR + 1% para IPCA-E + 0,25% ao mês, significa uma redução de 12% para 7,17% ao ano, ainda assim, 74% acima da inflação. Se o IPCA-E for superior ao IPCA este percentual seria ainda maior. Continua sendo um investimento para o reclamante e um desestímulo à defesa para a reclamada, mas o indicador resulta em reajuste menos abusivo.

Apresentamos como alternativa, por se tratar de medida ainda mais apropriada, a taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia – Selic, pois do ponto de vista econômico, dentre as taxas de mercado disponíveis, é a que melhor representa o custo de oportunidade do capital médio na economia.

Tendo em vista que a Selic reflete, com maior assertividade, o preço do dinheiro no país, é a taxa que remunera os títulos públicos emitidos pelo Tesouro Nacional. Como sabido, estes são investimentos garantidos pelo Tesouro, razão pela qual o cidadão que investe nestes títulos tem seu capital remunerado pela Selic.

Além disso, uma vez que as informações sobre a rentabilidade da Selic são disponibilizadas diariamente pelo Banco Central, a adoção desse índice garantiria maior transparência e praticidade aos cálculos de correção dos débitos trabalhistas.

Ademais, esta taxa tem sido amplamente utilizada para a correção dos débitos judiciais tributários (art. 13 da Lei 9.065/95), além de ser a prevista no Código Civil (art. 406) para a atualização dos demais débitos judiciais.

A taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia – Selic, garante ao credor ganhos acima da inflação, dada sua natureza, por possuir a correção monetária e a taxa de juros em sua composição.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017.



ALFREDO KAEFER
Deputado Federal – PSL/PR

COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER À

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Altera dispositivo da Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971.

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art. 543-A. O empregado da empresa eleito diretor de sociedade cooperativa, em referência ao art. 55 da lei nº 5.764/1971, gozará das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho, somente quando a atividade realizada pela cooperativa concorrer diretamente com a atividade econômica da empresa empregadora.”

JUSTIFICAÇÃO

Esta modificação tem por finalidade o afastamento da insegurança jurídica e promoção do princípio constitucional da igualdade e do espaço de representação das organizações sindicais.

A lei nº 5.764/1971, que instituiu o regime jurídico das sociedades cooperativas, estabeleceu no artigo 55, a vedação à dispensa de empregados que tenham sido eleitos diretores.

A sociedade elevou a nível constitucional o modelo a ser adotado para a rescisão de contrato de trabalho. Desta forma, a garantia de emprego assegurada por lei ordinária apresenta-se como exceção que, se não estiver amparada pela Carta Magna, torna-se inconstitucional.

O sentido da lei foi o de proteger o trabalhador no exercício de suas atividades em favor dos trabalhadores. Naquele momento, as cooperativas eram criadas para organizar empréstimos para os empregados e também comprar e distribuir alimentos através do

cooperativismo. Os dirigentes de cooperativas eram verdadeiros representantes dos trabalhadores, e assim se comportavam perante a diretoria das empresas.

Em 1988, o papel de representação dos trabalhadores foi reconhecido constitucionalmente às entidades sindicais.

Desta forma, a estabilidade prevista no art. 55 da Lei das Cooperativas, tem sua interpretação limitada à hipótese prevista nesta proposição legislativa.

Imaginar que todo dirigente de cooperativa ganha estabilidade no emprego somente pelo fato de ser dirigente, afronta o princípio constitucional da igualdade, visto que estaria diferenciando os empregados em virtude do vínculo formal a uma cooperativa.

Além disso, seria uma forma de reconhecimento da representatividade dos empregados por dirigente da categoria, invadindo o espaço constitucionalmente protegido da entidade sindical.

Assim, evitam-se conflitos e insegurança jurídica no tocante às cooperativas cujo objeto social informa não haver qualquer necessidade de garantia de emprego para o dirigente.

A título de exemplo, podem ser citados serviços organizados por cooperativas a empregados e familiares de empresa ou categoria profissional, como “estúdio de desenho, escultura e pintura”, “concessão de descontos a alunos em instituição de ensino”, “promoção de eventos”, “fornecimento de material didático”, entre outros.

Tais atividades, realizadas por cooperativas, não concorrem com as atividades econômicas das empresas empregadoras dos cooperados. E, portanto, não geram conflitos que justifiquem a proteção especial aos seus dirigentes.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017.

ALFREDO KAEFER
Deputado Federal – PSL/PR

COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER À

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art. 3-A A inserção do trabalhador no núcleo, estrutura ou essência da atividade econômica pela contratante, não gera vínculo empregatício ou responsabilidade solidária ou subsidiária desta.”

JUSTIFICAÇÃO

Esta proposta de emenda tem por objetivo afastar a insegurança jurídica, ainda presente, mesmo após a edição da lei que autoriza e regula a terceirização no país.

O fato de haver relação comercial de compra e venda de produtos e matéria-prima entre pessoas de uma cadeia produtiva, ou não, não deve configurar vínculo empregatício ou responsabilidade trabalhista entre comprador e vendedor.

A decisão pela subordinação estrutural trabalhista, que vem crescendo no Poder Judiciário, é inconstitucional e ilegal, estimula a insegurança jurídica e o aumento dos custos com despesas judiciais, retirando recursos que poderiam estar alocados no estímulo da atividade econômica.

Chama a atenção, o fato de que a decisão judicial com base nesta tese doutrinária é ainda mais restritiva e contrária à organização da atividade econômica, que a tese da impossibilidade de terceirização de atividade fim.

Tem se considerado nesse conceito a responsabilidade de uma pessoa em relação aos empregados de outra, quando se atribui ao empregado a participação na dinâmica estrutural da compradora. Contudo, cabe notar que, em uma decisão dessa natureza, o magistrado decide o caso concreto tendo o conceito da dinâmica estrutural que, pela

própria subjetividade da expressão, permite várias possibilidades para se atribuir a responsabilidade à pessoa diversa do empregador.

Como se vê o núcleo do conceito de subordinação estrutural e a inclusão do processo produtivo configuram uma dinâmica estrutural. E o que isso significa?

De forma direta, esse conceito se aplicaria simplesmente ao se atribuir a uma pessoa a participação na produção de um produto que foi vendido a outra, tornando essa pessoa responsável pelos direitos trabalhistas dele.

Um exemplo seria: a padaria que compra o pão de queijo congelado e assa deveria ser responsável pelas obrigações trabalhistas da empresa de quem compra o pão de queijo congelado.

Um fenômeno que tem crescido na atualidade são pessoas que passam a comprar e vender pela internet e que também poderia ser analisado por essa ótica. A pessoa precisa de uma empresa de logística para a entrega dos produtos no Brasil. Pelo conceito da subordinação estrutural, a pessoa passaria a ser responsável pelos empregados da empresa que transporta o produto até o cliente final.

São vários os setores da economia que se organizam em cadeias produtivas, que se iniciam com a matéria-prima e que terminam com os produtos entregues aos clientes. Cumpre mencionar, ainda, que uma empresa pode fazer parte de várias cadeias simultaneamente.

O modelo de organização econômica em que atividades se relacionam de forma encadeada, por exemplo, na compra e venda entre empresa fornecedora e empresa cliente é previsto na Constituição Federal, pois esta protege a livre organização da atividade econômica. Em seu art.170, a Constituição Federal impede que se reconheça a subordinação estrutural dentro da cadeia produtiva do negócio de modo a repelir a responsabilidade direta, solidária ou subsidiária.

O direito civil e o comercial também regulam a relação entre as pessoas jurídicas e protegem a independência entre as mesmas.

Entretanto, o entendimento jurisprudencial, que estabelece vínculos trabalhistas por princípio doutrinário, interfere e coloca em risco a dinâmica das relações econômicas, que é parte fundamental do desenvolvimento social.

Desta forma, a urgência e relevância se apresentam, na proteção dos interesses da sociedade, ao prever dispositivo estabelecendo que as relações comerciais não atraem a

aplicação do Direito do Trabalho. Assim, busca-se retirar amarras contrárias ao desenvolvimento econômico e social.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017.



ALFREDO KAEFER
Deputado Federal – PSL/PR

COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER À

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA

Inclua-se alteração ao texto proposto pela Medida Provisória nº 808, de 2017, ao artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art. 457.....
.....

§ 22 Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de metas ou desempenho no exercício de suas atividades”.

I – Os prêmios pagos mais de duas vezes ao ano integram o salário de contribuição previsto no art. 28 da lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

II – Os prêmios pagos mais de duas vezes ao ano não integram a remuneração e o seu pagamento poderá cessar a qualquer tempo.”

Revoga-se:

O §4º do art. 457, da CLT.

JUSTIFICAÇÃO

As alterações sugeridas ao novo artigo 457 da CLT tem por objetivo, afastar a insegurança jurídica, viabilizando assim a sua aplicação.

São três alterações propostas para o artigo 457, em sua versão presente na Medida Provisória. A primeira para prever a revogação expressa do §4º do art. 457, em virtude da introdução do §22 nesse artigo pela citada MP/808. A segunda, para modificar o texto do §22. E, a terceira, para acrescentar um item ao § 22.

A primeira sugestão diz respeito a modificações no texto do §22 do artigo 457, da CLT, presente na Medida Provisória.

A subjetividade da expressão “desempenho superior ao ordinariamente esperado” tem permitido interpretação divergente do sentido da lei estabelecido pelo poder legislativo.

Com o aprimoramento da redação, afasta-se a interpretação equivocada de que a expressão autoriza o prêmio somente em situações muito especiais e difíceis de serem comprovadas. Desta forma, evita-se discussão judicial acerca do enquadramento dos fatos ao comando normativo, razão suficiente para tornar o texto mais claro, permitindo que a norma cumpra a sua finalidade.

Cumpra mencionar que o salário base remunera o exercício regular e ordinário da atividade e, a remuneração variável, no caso, o prêmio meritocrático, recompensa a meta atingida. Sendo que o valor pode variar em virtude da complexidade dos objetivos e do retorno dos resultados para a atividade econômica.

O programa de premiação pode estabelecer metas individuais, em grupo e para toda a empresa. A atividade econômica é estruturada em processos de trabalho e os empregados atuam, com pesos diferentes, em processos distintos. Assim, o sistema de metas, com valores econômicos correlacionados as diferentes metas, motiva a integração e o trabalho em time, ao mesmo tempo, que estimula a individualidade.

A subjetividade do texto atual poderia levar o intérprete a acreditar, equivocadamente, que o pagamento da parcela com natureza de prêmio não corresponde a um desempenho superior ao ordinariamente esperado.

Esta situação, distante do sentido efetivo da lei, acarretaria insegurança jurídica e, poderia desestimular o pagamento da parcela, com consequências para a distribuição de renda e movimentação da economia.

Visando promover a segurança jurídica, sugerimos modificar o texto com vistas a manter a hermenêutica adstrita ao que foi proclamado pelo poder legislativo.

Por isso, sugere-se que o programa de premiação, de acordo com o atingimento de metas ou desempenho, possa premiar um empregado, um grupo ou todos eles, com valores iguais ou diferentes, mas sempre ligados aos resultados. E, para maior segurança jurídica, que se adote a expressão “prêmios por metas ou desempenho” em substituição a que prevê que o desempenho deverá ser “superior ao ordinariamente esperado”.

A segunda sugestão apresenta alteração ao novo texto do artigo 457. Visa acrescentar os itens I e II ao §22. Tem por finalidade a redução da insegurança jurídica, evitando interpretações distintas com relação aos efeitos da parcela.

O prêmio é uma das parcelas com efeitos no direito do trabalho e no direito previdenciário. No direito do trabalho e no previdenciário, parte da insegurança jurídica decorre da caracterização do que se considera habitual ou eventual.

No direito do trabalho discute-se sobre a integração da parcela paga com habitualidade à remuneração. O fato é que se estiver relacionada a uma condição não há motivo para divergência interpretativa.

A regra jurisprudencial trabalhista da integração tem tratamento diferenciado quando se trata de horas extras, pois existe uma súmula que prevê a integração (Súmula nº 199 do TST) e outra que estabelece a não integração com o pagamento de compensação econômica indenizatória, quando cessa o seu pagamento (Súmula nº 291 do TST). Mesmo sendo parcela condicionada à realização das horas extras, a jurisprudência criou a norma que obriga a compensação.

Por isso, é importante registrar que, se concedido durante um tempo não se incorpora de forma definitiva ao contrato individual de trabalho. Afasta-se, assim a insegurança jurídica, de eventual interpretação no sentido de incorporação ou, necessidade de pagamento compensatório.

Conclui-se que, a norma que estabelece que o pagamento habitual não integre a remuneração reduz a insegurança jurídica no direito do trabalho, ao permitir expressamente que parcelas pagas de forma habitual e condicionadas, não sejam obrigatoriamente integradas à remuneração. Como efeito, incentiva estes pagamentos que geram renda para o trabalhador e contribuem para o desenvolvimento econômico e social.

Por outro lado, no direito previdenciário o “salário de contribuição” é a base de cálculo das contribuições previdenciárias, sendo que não se consideram incluídas nesta base, as verbas de natureza indenizatória ou benefício social e os pagamentos com características de contraprestação do trabalho prestado e/ou habituais.

No direito previdenciário a habitualidade gera a integração da parcela ao salário de contribuição, resultando na obrigação do pagamento da contribuição previdenciária-INSS e fundiária-FGTS.

O Pleno do Supremo Tribunal Federal - STF decidiu em 29 de março de 2.017, com acórdão publicado em 23 de agosto de 2.017, o tema número 20 (vinte) da repercussão geral (Recurso Extraordinário nº 565.160). O STF dispôs que “a contribuição social a cargo do empregador incide sobre ganhos eventuais do empregado”, sendo que, neste julgamento o Ministro Luiz Fux conceituou “a folha de salários, assim tida como a soma dos valores pagos em retribuição à atividade laboral, desde que se revistam do requisito da habitualidade, previsto pelo § 11, do art. 201”.

Segundo os Ministros, o STF não deverá analisar individualmente cada verba, com vistas a definir se remuneratória ou indenizatória e se habitual ou eventual. Tratando-se de matéria infraconstitucional, entendem que eventual controvérsia caberá em última instância ao Superior Tribunal de Justiça - STJ.

Como se vê, no direito previdenciário, o ganho habitual do empregado, a qualquer título, terá incidência das contribuições por força do disposto no § 11, do artigo 201 da Constituição Federal. Entretanto, não permitir que o ganho eventual não seja isento de INSS e FGTS, seria inconstitucional, por várias razões.

A insegurança jurídica decorre da subjetividade da expressão "eventual" e, na jurisprudência discute-se sua caracterização, se pela repetição ou previsibilidade.

Desta forma, a previsão em lei do número de parcelas, que caracteriza a eventualidade, mitigaria a insegurança jurídica. Pois, se de um lado, seria inconstitucional proibir a isenção do pagamento de INSS e FGTS para pagamentos eventuais, além de retrocesso social e desestímulo à distribuição de renda e incentivo a produtividade, do outro, seria inconstitucional isentar o pagamento de INSS e FGTS para pagamentos habituais.

Sabe-se que, embora não haja definição legal para os prêmios, no ambiente previdenciário as verbas são classificadas segundo sua natureza e, na sequência, avalia-se se estão ou não base de contribuição. E, assim, os prêmios estão vinculados a desempenho ou metas, individuais ou coletivas.

E mais, a lei específica, nº 8.212/1991, tem previsão expressa no sentido de que os ganhos eventuais e os prêmios (espécie de ganho eventual) não integram o salário de contribuição.

Conclui-se, portanto, que os incisos I e II propostos visam encontrar a harmonização do prêmio nos direitos do trabalho e previdenciário.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017.



ALFREDO KAEFER
Deputado Federal – PSL/PR

COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER À

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art. 611-A.....

“§ 6º. A convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho, prevista no inciso XV do caput deste artigo, e no inciso II do art. 2º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, podem livremente estabelecer as regras da participação nos lucros ou resultados da empresa, sendo vedada a descaracterização dos efeitos das regras criadas autonomamente pela vontade coletiva, quando expressamente versarem sobre datas e periodicidade do pagamento, de no máximo 2 (duas) parcelas ano, a data de assinatura do instrumento, os critérios materiais para o seu pagamento, as regras dos programas de metas e ou o valor a ser pago.”

§ 7º. O disposto no § 6º também se aplica, mediante comum acordo entre as partes, quando as regras forem estabelecidas nos termos do inciso I do art. 2º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.”

JUSTIFICAÇÃO

A proposta tem por finalidade fornecer a segurança jurídica necessária para que se efetive a autonomia coletiva da vontade, prevista pela Constituição Federal, e, neste tema, regulada pela Lei nº 10.101/00 que tem por finalidade regular a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade.

O inciso XV foi incluído com a finalidade de mitigar a insegurança jurídica nas negociações coletivas da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, que vinha desestimulando a utilização deste mecanismo de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas.

Nos últimos anos o Conselho de Administração de Recursos Fiscais – CARF tem anulado acordos sindicais que versam sobre estes programas através de uma interpretação da Lei 10.101/00 que modifica o sentido esperado da lei.

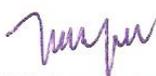
Por exemplo, se a legítima negociação coletiva durar vários meses e o instrumento coletivo for assinado dentro do período de apuração, o auditor pode entender que este é irregular e nulo. Embora o programa seja de lucros ou resultados, permitindo assim que se negocie somente tendo como meta o lucro, ou, alternativamente os resultados ou, simultaneamente os dois critérios, existem questionamentos sobre a legalidade de negociação se a escolha é de um só critério.

Discute-se, ainda, a anulação de acordos por se entender que as metas não estavam registradas de forma clara ou se o pagamento deve ser semestral ou a cada seis meses. Fora de contexto e, contrariando a CF, questionam inclusive se a medida é ou não favorável à produtividade, como se os atores da negociação não fossem os mais aptos à esta avaliação. Enfim, este tipo de interpretação tem desestimulado a negociação.

Como a negociação coletiva realizada com sindicatos de trabalhadores tem status constitucional, estas interpretações e discussões não deveriam anular e desestimular a realização de convenções e acordos coletivos de trabalho, em matéria constitucional e com autoridade à negociação também dada pela constituição.

Por isso, o novo inciso XV teve por finalidade resgatar a segurança jurídica e incentivar a adoção de programas de Participação nos Lucros ou Resultados das Empresas contribui, de um lado, para aumentar os rendimentos dos empregados e, com isso, injetar mais recursos monetários na economia. Por outro lado, contribui para ampliar a competitividade do país, pois esse é um instrumento de integração entre o capital e o trabalho e de incentivo à produtividade.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017.



ALFREDO KAEFER
Deputado Federal – PSL/PR

EMENDA Nº – CMMPV

(à MPV nº 808 de 2017)

Art. 1º Inclua-se na Medida Provisória 808 de 2017, a modificação ao artigo 545 e acrescente-se art. 580-A à [Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), que passam a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 545. O empregador fica obrigado a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições devidas as entidades sindicais, criadas por lei ou definidas em convenção coletiva de trabalho, e serão devidas independentemente de prévia autorização de todos os participantes de categoria.

.....
.....

Art. 580-A. A contribuição sindical devida as entidades sindicais por todos os participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais será transformada gradualmente de compulsória para facultativa transcorridos 2 (dois) anos da vigência da presente Lei, e transcorrido esse período iniciará o desconto de percentual de 25% (vinte e cinco) a cada dois anos do valor previsto no art. 580 desta Consolidação, e após será a contribuição devida com a autorização prévia de seus participantes, decidida em assembleia geral da categoria, garantindo nessa oportunidade o direito de oposição, revogando-se o art. 7º da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008.

.....
.....

JUSTIFICATIVA

Pela Lei 13.467 de 2017 foram ampliadas as funções do sindicato, atribuindo-lhe maiores responsabilidades a ponto de pretender a prevalência do negociado sobre o legislado, mas, ao mesmo tempo, retira-se o subsídio financeiro dessas entidades, transformando o imposto de compulsório em facultativo, o que as impede de exercer sua representação.

Assim, o sindicato representará toda a categoria, mas somente poderá ser custeado pelos seus filiados, o que desestimulará a filiação e causará uma verdadeira atrofia sindical.

A mencionada lei é inconstitucional e injurídica eis que alterou dispositivos em afronta a Constituição Federal, eis que a Contribuição Sindical está prevista nos artigos 8º e 149 da Constituição Federal, bem como do art. 146, inciso II, que impõe a alteração legislativa por meio de Lei Complementar para alterar a natureza tributária dessa contribuição, por possuir natureza tributária sendo exigida

compulsoriamente de todos os integrantes das categorias econômicas ou profissionais, independentemente de associação a um sindicato, tendo por finalidade o custeio de atividades essenciais das entidades sindicais.

Como se não bastasse, esquece o legislador do princípio da unicidade e da vinculação sindical por categoria, sem contar nas inúmeras leis esparsas que atribuem legitimidade ao sindicato em promover a defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos (Lei do Mandado de segurança, Ação Civil Pública, Código de Defesa do Consumidor, etc.).

Pugnamos por uma regra de transição entre a transformação da contribuição sindical compulsória para facultativa, com a finalidade de proporcionar as entidades sindicais um tempo para adaptarem-se a redução de arrecadação e encontrem formas de manter a sustentabilidade do sistema sindical.

Cabe frisar que quando uma entidade sindical negocia coletivamente ou substitui processualmente, representa não apenas os seus filiados, mas todos os integrantes da categoria. Assim, convenção e acordo coletivo, bem como a sentença normativa, geram efeitos para todos, independentemente de filiação ao sindicato, portanto, o trabalhador não filiado ao sindicato também é abrangido pela convenção e acordo coletivo e tem garantidos todos os direitos conquistados pela entidade sindical.

Também deve-se ponderar que a ruptura da contribuição sindical obrigatória trará redução na arrecadação das receitas do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), eis que um percentual da contribuição sindical é destinada à Conta Especial Emprego e Salário, que integra os recursos do FAT, e afronta o art. 14 da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar 101 de 2000), por não ter constado a estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva iniciar sua vigência e nos dois seguintes portanto essas alterações são injurídicas.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Sessões,

Senador **JOÃO ALBERTO SOUZA**
PMDB/MA

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a Consolidação das Leis
do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei
nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA MODIFICATIVA Nº

**Dê-se a seguinte redação ao art. 911-A, constante do art. 1º da
Medida Provisória:**

“Art. 911-A

**Parágrafo único. Em relação aos contratos de trabalho de que trata
o Art. 452-A, as contribuições das empresas tributadas na forma do Art.
22, inciso I, da Lei nº 8.212, serão calculadas, para cada trabalhador que
lhe tenha prestado serviços no mês de referência, tomando por base o
valor do piso salarial legal mensal. (NR)**

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória acrescenta o art. 911-A à CLT a fim de dispor
sobre o recolhimento da contribuição previdenciária. A proposição dispõe, a
princípio, que o empregador efetuará o recolhimento das contribuições
previdenciárias próprias e o depósito do FGTS com base somente nos valores
pagos no período mensal, devendo fornecer ao empregado o comprovante do
cumprimento dessas obrigações.

Entretanto, apesar de o caput descrever uma obrigação dos
empregadores, os dois parágrafos 1º e 2º do dispositivo dispõem que os
empregados que receberem menos de 1 salário mínimo mensal poderão
recolher a diferença entre o valor recebido e o valor do salário mínimo (hoje R\$
937,00) tanto na alíquota do empregado quanto na alíquota do empregador.

Caso não seja feito o recolhimento complementar acima especificado,
o empregado perderá a condição de segurado naquele mês para fins de
aquisição e manutenção da qualidade de segurado do RGPS nem para

cumprimento dos períodos de carência para a concessão de benefícios previdenciários.

Trata-se de uma injustiça cometida contra o trabalhador, principalmente aquele submetido ao malfadado regime de trabalho intermitente. No mês em que ele receber menos de 1 salário mínimo, praticamente terá sua condição de segurado suspensa se não complementar a alíquota dos depósitos feitos pelo empregador.

Por isso, a presente emenda visa determinar que a contribuição tenha como base o valor do piso salarial legal mensal. Ressalte-se que esta emenda não se aplica às empresas que pelas mais diversas razões, inclusive por estarem incluídas no Simples, têm as contribuições previdenciárias patronais calculadas sobre o faturamento ou fato gerador qualquer.

Esse dispositivo somente se aplica às grandes empresas que pagam a cota patronal da previdência calculada sobre a sua folha de pagamentos.

Portanto, a aprovação desta emenda não altera a contribuição individual de cada trabalhador, que é sempre calculada pelo conjunto de suas remunerações “auferidas em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma”, nos termos do Art. 28, da Lei nº 8.212. Mas, retira um grande subsídio, a custas da previdência social, hoje concedido às grandes empresas pela utilização dessa forma de contratação.

Nesse sentido, propomos

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017.

Deputada Jô Moraes

PCdoB/MG

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a Consolidação das
Leis do Trabalho, aprovada pelo
Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de
maio de 1943

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se o seguinte inciso IV à redação art. 3º da MP:

“Art. 3º.....

.....

IV- o art. 507-B;

JUSTIFICAÇÃO

Dentre os diversos dispositivos prejudiciais aos trabalhadores introduzidos pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) na CLT está o art. 507-B, que permite que as partes (empregado e empregador) possam, anualmente, por meio do citado termo, dar quitação das obrigações trabalhistas de uma para com outra parte, com ciência e homologação por parte do sindicato da categoria.

Outrossim, o parágrafo único do citado artigo ainda estabelece que as partes darão, uma vez firmado o respectivo termo, **a eficácia liberatória** das parcelas:

“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.*

Ressalte-se que o termo “eficácia liberatória” significa dar quitação às obrigações que constam no termo firmado. Esse termo de quitação anual com eficácia liberatória das parcelas especificadas objetiva claramente se sobrepor ao princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, que pressupõe que nenhum contrato de trabalho poderá estabelecer cláusulas e tampouco impor tarefas que vão na contramão dos direitos sociais mínimos estabelecidos na Constituição Federal e no conjunto da CLT, sob pena de serem considerados nulos.

Outro grande problema é que o acordo é assinado em plena vigência do contrato de trabalho, durante a subordinação jurídica existente entre as partes, o que mascara o seu conteúdo, pois o trabalhador pode se ver obrigado a assinar um acordo para se manter no emprego.

Nesse sentido, a presente emenda tem o propósito de inclui-lo no rol de dispositivos revogados pela MP 808.

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017.

Deputada Jô Moraes

PCdoB/MG

**EMENDA À MPV 808/2017
(DA SRA. DEPUTADA BENEDITA DA SILVA)**

Inclua-se, onde couber, o seguinte dispositivo:

Art. 1º Inclua-se parágrafo no Art. 4º-A da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a seguinte redação:

Art. 4º-A.

.....

§ É vedada a contratação de pessoa jurídica individual para a prestação de serviços a terceiros de que trata este artigo.

Sala da Comissão,

Deputada Benedita da Silva – PT/RJ

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017
(DA SRA. DEPUTADA BENEDITA DA SILVA)

Inclua-se, onde couber, o seguinte dispositivo:

Art. 1º Acrescente-se na Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a seguinte redação:

Art. Nos contratos de prestação de serviços a terceiros que recaiam sobre a atividade principal da contratante, os empregados da contratada serão representados pelo mesmo sindicato da categoria profissional preponderante na contratante, na forma do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, salvo nos casos de categorias diferenciadas organizadas em sindicatos próprios.

Sala da Comissão,

Deputada Benedita da Silva – PT/RJ

**EMENDA N.º /2017, À MPV 808/2017
(DA SRA. DEPUTADA BENEDITA DA SILVA)**

Inclua-se no texto da MPV 808/2017, onde couberem, os seguintes dispositivos:

Art. 1º. A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passará a vigorar com as seguintes alterações:

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

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

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

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

.....

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

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

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

.....”

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

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

.....

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

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

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

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

.....”

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

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

.....”

“Art. 5º- D A contratante deve exigir mensalmente da contratada a comprovação do cumprimento das seguintes obrigações relacionadas aos

empregados desta, que efetivamente participem da execução dos serviços terceirizados, durante o período e nos limites da execução dos serviços contratados:

I — pagamento de salários, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;

II — concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional;

III — concessão do vale-transporte, quando for devido;

IV — depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;

V — pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados dispensados até a data da extinção do contrato de terceirização;

VI — recolhimento de obrigações previdenciárias.

§ 1º Caso não seja comprovado o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias a que se refere o *caput* deste artigo, a contratante comunicará o fato à contratada e reterá o pagamento da fatura mensal, em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada.

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º deste artigo, a contratante deve efetuar diretamente o pagamento dos salários, os recolhimentos fiscais e previdenciários e o depósito do FGTS.

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

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

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

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

§1º É assegurada ao trabalhador da empresa prestadora de serviços, se mais benéfica, a percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços ou da respectiva categoria profissional diferenciada ou profissão liberal, nos termos do § 3º do art. 511 da

Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº5.452, de 1º de maio de 1943.

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

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda pretende alterar as disposições relativas à normatização sobre terceirização.

Nessa oportunidade inserimos nova redação aos dispositivos da Lei 6019/1974 alterada pela Lei 13.429, de 31 de março de 2017, que, indubitavelmente, colide com os compromissos de proteção à cidadania, à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho previstos nos dispositivos constitucionais, inclusive ao que estabelece o artigo 3º, que lista como objetivos fundamentais da República construir uma sociedade livre, justa e solidária, sem quaisquer formas de discriminação, bem como de erradicar a pobreza, a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais.

A superexploração da força de trabalho e a regulamentação da terceirização nos moldes dispostos na recente lei faz surgir uma insegurança predominante nas relações laborais do país. Ao substituir a regulamentação existente por uma nova regulamentação que desfigura a natureza do vínculo e aprofunda as possibilidades de flexibilização, afronta toda a sistemática constitucional construída em torno da proteção social do trabalho, inclusive pelo reconhecimento de que a parte subordinada e que oferta sua força de trabalho é aquela a receber a regulação protetiva do Estado, considerando que no capitalismo, o poder econômico e as empresas contratantes determinam e dominam a demanda do mercado de trabalho.

Assim, a presente emenda reconfigura as regras pertinentes à terceirização.

Sala da Comissão,

Deputada Benedita da Silva – PT/RJ

EMENDA Nº

- CMMPV 808/2017

(Da Sra. Deputada Benedita da Silva)

Altera-se o art. 611-A, contida no artigo 1º da Medida Provisória 808, de 2017, para que vigore com a seguinte redação:

“Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força normativa quando suas cláusulas garantirem a melhoria da condição social dos trabalhadores ali representados e tragam disposições que preservem os direitos previstos na legislação trabalhista, podendo dispor sobre:

I - parcelamento de período de férias anuais em até dois períodos, com pagamento proporcional às parcelas, um dos quais corresponda a, no mínimo, quinze dias ininterruptos de descanso;

II - pacto quanto ao cumprimento da jornada normal de trabalho, respeitado o limite diário de oito horas e o máximo de duas horas suplementares, garantido o descanso semanal remunerado;

.....
.....

IV - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de uma hora;

VI - plano de cargos e salários;

VII - banco de horas semanal, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento.

Parágrafo único. É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.”

JUSTIFICAÇÃO

A medida provisória em seu artigo 611-A, dentre outras questões, institui a prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que para permitir a inobservância do piso mínimo de direitos trabalhistas constantes do ordenamento jurídico brasileiro, o que é claramente inconstitucional, em afronta ao caput do artigo 7º da Constituição Federal e seus incisos VI, XIII e XIV, que traçam as únicas hipóteses em que as normas coletivas de trabalho (convenções e acordos coletivos de trabalho) podem trazer condições mais desfavoráveis ao trabalhador representado.

Quaisquer outras cláusulas que eventualmente tragam condições mais prejudiciais aos trabalhadores estão eivadas de patente inconstitucionalidade, razão pela qual o caput do art. 611-A desta medida provisória deve ser adequado aos ditames constitucionais, garantindo, assim, o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho.

Assim, a presente emenda tem o objetivo de adequar a redação do artigo 611-A, dos seus incisos e dos seus parágrafos à Constituição Federal e aos tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário, retirando, desse modo, dispositivos claramente inconstitucionais e que certamente seriam contestados e impugnados por órgãos e instituições atuantes no mundo do trabalho, o que geraria imensa insegurança jurídica.

Sala das Comissões,

Deputada Benedita da Silva PT-RJ

**COMISSÃO MISTA DESTINADA À APRECIÇÃO DA MEDIDA
PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017
(Da Sra. Deputada Benedita da Silva)**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Acrescente-se os seguintes dispositivos ao art. 1º da Medida Provisória:

Art. 1º

.....

Art. 457.

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

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

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e

destinada a distribuição aos empregados.

.....

JUSTIFICAÇÃO

No aspecto aqui emendado, como em outros abordados na MP, torna-se nítido que a “reforma da reforma trabalhista”, além de não sanar os inúmeros vícios contidos na lei afinal aprovada pelo Congresso Nacional, introduz outros, de gravidade idêntica ou superior. Entre estes últimos aspectos figura, sem nenhuma dúvida, o tratamento atribuído à gorjeta pelo texto alterado.

Se na reforma original já se aviltava e desfigurava a figura de que se cuida, nesta se ampliam as distorções. Passa a ser destinada aos patrões, em princípio, o valor que os clientes são obrigados a agregar nas contas que pagam. Condiciona-se a distribuição desses montantes aos termos de acordo ou convenção coletivos de trabalho, determinação imoral e causadora de verdadeira iniquidade na relação de trabalho.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda, em que se resgatam os termos da figura jurídica anteriormente referidos, os quais não deveriam ter sido de forma indevida e inoportuna alterados no âmbito da reforma trabalhista.

Sala da Comissão,

Deputada Benedita da Silva PT-RJ



CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00505

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data:	Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017			
Autor: Dep. Polyana Gama			N.º Prontuário:	
1. <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input checked="" type="checkbox"/> Modificativa	4. <input type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global
Página: 2	Arts.: 452-C e os	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Dê-se ao art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da MP 808/2017, a seguinte redação:

“Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, mantido, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade”.

.....

§ 4º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

JUSTIFICATIVA

A Câmara dos Deputados, por ocasião da aprovação da Reforma Trabalhista, enfrentou uma intensa discussão até chegar ao texto aprovado na Lei 13.467.

O veto do governo à integralidade do texto cria uma realidade em que nega às mulheres

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

o direito de manter sua remuneração no momento em que ela será mais demandada pelo aumento de despesas com a chegada do filho.

A presente emenda restitui um direito defendido por quase toda a bancada feminina da Câmara e devolve às trabalhadoras a tranquilidade de não ver sua vida sofrer revés financeiro capaz de ofuscar a felicidade de ser mãe.

Assim, peço apoio dos nobres pares para aprovação da presente emenda.

Deputada Polyana Gama

PPS/SP

Assinatura



**MPV 808
00506**

CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 NOVEMBRO DE 2017

(Do Sr. Deputado TAKAYAMA)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA

Suprimam-se os artigos 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-6 e 452-H da Medida Provisória nº 808, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória nº 808, de 2017, na forma enviada ao Congresso Nacional, apresenta os artigos: 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-6 e 452-H, que dispõe sobre o trabalho intermitente, que é o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo uma alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. É determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado.

Na prática, essa nova modalidade de trabalho, permite a definição em horas (que não pode ser inferior à hora do salário mínimo). O empregado deve ser convocado para trabalhar com, pelo menos, três dias de antecedência.

Ademais, observa-se a transferência do risco do negócio da empresa para o empregado, pois o empregado fica à disposição integral do empregador na espera de ser chamado para executar o trabalho. Isso tudo gera incertezas que impedem o trabalhador de organizar sua rotina, redução de salário e



CÂMARA DOS DEPUTADOS

precarização, além de outros problemas que contrariam a proteção constitucional ao trabalhador.

Trata-se de uma forma nefasta de precarização do trabalho e do emprego, pois o empregado poderá receber um salário inferior ao salário mínimo, já que poderá trabalhar por horas.

Essa nova modalidade de contrato de trabalho traz ainda mais algumas surpresas indesejáveis. Se convocado pelo empregador em 3 dias para o trabalho intermitente, o empregado poderá recusar, mas se aceitar, não poderá faltar sem motivo justificado, sob pena de multa de 50% sobre o valor da remuneração. É o primeiro caso de multa a ser aplicado ao empregado que se tem na história. É um absurdo, não só porque o conceito de motivo justificado pode ser muito rígido, mas também pelo fato de que objetiva evitar que empregado possa mudar de ideia posteriormente.

Diante de tal exposto, solicitamos ajuda dos nobres pares para impedir a implementação deste novo contrato de trabalho precarizantes ao trabalhador, aprovando-se assim tal emenda a fim de suprimir os artigos acima citados.

Sala da Comissão, em _____ de 2017.

TAKAYAMA
Deputado Federal



**MPV 808
00507**

CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 NOVEMBRO DE 2017

(Do Sr. Deputado TAKAYAMA)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o § 2º do inciso II do artigo 452-E, da Medida Provisória nº 808, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

De acordo com o texto do § 2º do inciso II do artigo 452-E a extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

O trabalho intermitente, novo de modelo de contrato de trabalho, até então inexistente, passou a valer no último dia 11 de novembro, quando entrou em vigor a Lei 13.467, de 2017. Esse novo tipo de contrato tem como característica principal a não continuidade dos trabalhos, 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. A convocação para o trabalho deve ser feita com até três dias de antecedência; e deve ser aplicado nos casos em que o empregador tem necessidade de ter um banco de trabalhadores para



CÂMARA DOS DEPUTADOS

convocar para demandas que não sabe quando e se vão surgir. Ao ser desligado, profissional teria direito ao seguro-desemprego.

A MP estabelece que são necessários 18 meses para a migração de um contrato tradicional para um de caráter intermitente; sendo assim, a partir de 2020 será possível demitir e imediatamente recontratar.

Entretanto, com o texto da Medida Provisória nº 808, de 2017, enviado pelo Poder Executivo, a extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autorizará o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego, além de mudar a concessão de benefícios, como o pagamento do salário-maternidade ser feito pelo Estado e não pelo empregador, e o auxílio-doença ser pago pela Previdência.

O trabalhador receberá o chamado salário-hora, que não poderá ser inferior ao salário mínimo ou ao dos profissionais que exerçam a mesma função na empresa, assegurado o pagamento do trabalho noturno superior à do diurno. Mas o pagamento será proporcional às horas trabalhadas. Se em um determinado mês ele não for convocado, não receberá salário nesse período.

Além disso, este tipo de contrato dificulta a concessão dos benefícios na forma como ocorre aos demais empregados; visto que o funcionário troca de emprego com muita facilidade e pode ficar muito tempo sem estar ativo na profissão. Assim, ainda criará distinção entre dois ou mais empregados regidos pelo mesmo código: CLT.

Diante de tal exposição, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda e retirada da possibilidade de maior precarização das relações de trabalho e insegurança ao emprego nesse modelo de contrato.

Sala da Comissão, em

de 2017.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

TAKAYAMA
Deputado Federal



**MPV 808
00508**

CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 NOVEMBRO DE 2017

(Do Sr. Deputado TAKAYAMA)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Inclua-se aonde couber:

Dê-se ao art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação e suprima-se a alínea j do inciso I do art. 5º da proposição, renumerando-se as demais:

“Art. 477.

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 6 (seis) meses de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

.....

§ 3º Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz.

.....

§ 7º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a



CÂMARA DOS DEPUTADOS

favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A supressão da necessidade de homologação sindical da dispensa de empregados com mais de 6 (seis) meses na empresa, resultado da sanção da Lei nº 13.467, de 2017, a chamada Reforma Trabalhista, deixa o trabalhador desprotegido no momento da rescisão contratual.

Por isso, necessário restabelecer os §§ 1º, 3º e 8º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº PLC 38/2017, de 1º de maio de 1943, a fim de que o empregado volte a ser tutelado neste momento sensível de sua vida laboral.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão, em _____ de 2017.

TAKAYAMA
Deputado Federal



**MPV 808
00509**

CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 NOVEMBRO DE 2017

(Do Sr. Deputado TAKAYAMA)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Inclua-se aonde couber:

“**Art. 612-A.** A Contribuição de Negociação Coletiva, decorrente do processo de negociação coletiva de trabalho, será devida por todos os integrantes da categoria econômica ou profissional, assim como para o efeito de representação dos profissionais liberais, autônomos, servidores públicos, trabalhadores rurais e trabalhadores avulsos.

§ 1º O valor da contribuição de negociação coletiva será fixado:

I – pela assembleia geral da categoria profissional cujo a entidade sindical celebre Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, observado capacidade econômica da categoria e as normas estatutárias da entidade sindical;

II – pela assembleia geral da categoria econômica cujo entidade sindical celebre a Convenção Coletiva de Trabalho, observados o princípio da capacidade econômica do setor e as normas estatutárias da entidade sindical;



CÂMARA DOS DEPUTADOS

III – pelos profissionais liberais, autônomos, servidores públicos, trabalhadores rurais e trabalhadores avulsos cuja entidade sindical garanta a representação, observados o princípio da capacidade econômica da categoria e as normas estatutárias da entidade sindical.

§ 1º A Contribuição de Negociação Coletiva referente à categoria profissional, devida por negociação coletiva, e ou para efeito de representação dos profissionais liberais, autônomos, servidores públicos, trabalhadores rurais e trabalhadores avulsos será descontada na folha de pagamento da empresa no mês em que for registrada a convenção ou acordo coletivo de trabalho ou assembleia destinada para este fim, no Ministério do Trabalho, e recolhida pela empresa, em até cinco dias após o seu desconto, na forma da guia fornecida pela respectiva entidade sindical.

§ 2º O procedimento de arrecadação da Contribuição Negociação Coletiva da categoria econômica, será descontada das empresas no mês em que for registrada a Convenção Coletiva de Trabalho, no Ministério do Trabalho, e recolhida pela empresa, em até cinco dias após o seu desconto, na forma da guia fornecida pela respectiva entidade sindical.

§ 3º A distribuição pelo Ministério do Trabalho do valor arrecadado da Contribuição de Negociação Coletiva relativa à categoria profissional, dos profissionais liberais, autônomos, servidores públicos, trabalhadores rurais e trabalhadores avulsos será feita, por intermédio do agente financeiro centralizador da arrecadação, nos seguintes percentuais:

I – 60% (sessenta por cento) para o sindicato da categoria que realizou a negociação coletiva;

II – 15% (quinze por cento) para a federação da categoria correspondente à qual está vinculado o sindicato que realizou a negociação coletiva;



CÂMARA DOS DEPUTADOS

III – 5% (cinco por cento) para a confederação da categoria correspondente à qual está vinculado o sindicato que realizou a negociação coletiva;

IV – 10% (dez por cento) para a central sindical à qual está filiado o sindicato que realizou a negociação coletiva, desde que ela cumpra os requisitos no art. 2º da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008; e

V - 10% (10% por cento) para a Conta Especial Emprego e Salário, do Ministério do Trabalho.

§ 6º A distribuição pelo Ministério do Trabalho do valor arrecadado da Contribuição de Negociação Coletiva relativa à categoria econômica será feita, por intermédio do agente financeiro centralizador da arrecadação, nos seguintes percentuais:

I – 60% (sessenta por cento) para o sindicato da categoria que realizou a negociação coletiva;

II – 15% (quinze por cento) para a federação da categoria correspondente à qual está vinculado o sindicato que realizou a negociação coletiva;

III – 5% (cinco por cento) para a confederação da categoria correspondente à qual está vinculado o sindicato que realizou a negociação coletiva; e

IV - 20% (vinte por cento) para a Conta Especial Emprego e Salário, do Ministério do Trabalho.

§ 7º Caso o sindicato não esteja filiado a central sindical, o percentual que seria devido a essa entidade destinar-se-ão à Conta Especial Emprego e Salário do Ministério do Trabalho.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

§ 8º As entidades sindicais poderão fixar a contribuição tratada no § 1º deste artigo, por deliberação da assembleia geral da categoria, consoante o disposto nos respectivos estatutos.

§ 9º As entidades sindicais das categorias econômicas e profissionais, profissionais liberais, autônomos, servidores públicos, trabalhadores rurais e trabalhadores avulsos utilizarão, além de edital, outros meios de comunicação eficazes para a convocação da categoria.

§ 10. O pagamento das contribuições de negociações coletivas devidas pelos participantes das categorias econômicas e profissionais, profissionais liberais, autônomos, servidores públicos, trabalhadores rurais e trabalhadores avulsos poderá ser diferido em até seis parcelas mensais, de acordo com a decisão da assembleia geral da categoria que fixará o seu valor.

§ 11. A quota-parte dos recursos arrecadados a título de Contribuição de Negociação Coletiva destinados à Conta Especial Emprego e Salário, e os rendimentos da sua aplicação, serão utilizados pelo Ministério do Trabalho na realização de despesas com o reaparelhamento das Superintendências Regionais do Trabalho, de despesas de custeio e de investimento na fiscalização do trabalho e, por recomendação do Conselho Nacional do Trabalho, para a realização de despesas com pesquisa e consultoria de interesses dos trabalhadores e empregadores.

§ 13. A entidade sindical poderá realizar mais de uma assembleia na sua base de representação, para fins de alcance dos percentuais mínimos estabelecidos no § 8º deste artigo.

Art. 612-B. O Sindicato que não manifestar iniciativa para realizar negociação coletiva a cada 2 (dois) anos terá o seu registro sindical suspenso.

§ 1º Na hipótese de negativa do sindicato em assumir a negociação coletiva, a respectiva categoria será representada na negociação coletiva



CÂMARA DOS DEPUTADOS

pela federação ou pela confederação, caso a federação também não assuma as negociações.

§ 2º Em se tratando de entidade sindical laboral, caso o sindicato, a federação e a confederação não assumam a condução da negociação coletiva, ela poderá ser promovida diretamente pelos empregados da empresa.

§ 3º O disposto no *caput* deste artigo não se aplica aos sindicatos de profissionais liberais, rurais, trabalhadores autônomos, servidores públicos e trabalhadores avulsos.

Art. 612-C. O não recolhimento das contribuições de negociação coletiva devidas aos sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais, profissionais liberais, rurais, trabalhadores autônomos, servidores públicos e trabalhadores avulsos nos prazos previstos no art. 612-A, implicará em multa administrativa aplicada pela fiscalização do trabalho no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) por trabalhador registrado na empresa.

Parágrafo Único. O valor da multa administrativa prevista no *caput* será corrigido 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

Art. 2º Fica revogado o inciso XXVI, do art. 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e alterada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

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



CÂMARA DOS DEPUTADOS

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda prevê o acréscimo de novo artigo à Consolidação das Leis do Trabalho para regulamentar a Contribuição Negocial.

De acordo com a proposta apresentada, a distribuição pelo Ministério do Trabalho do valor arrecadado da Contribuição de Negociação Coletiva relativa à categoria profissional, dos profissionais liberais, autônomos, servidores públicos, trabalhadores rurais e trabalhadores avulsos será feita, por intermédio do agente financeiro centralizador da arrecadação, nos seguintes percentuais: 60% (sessenta por cento) para o sindicato; 15% (quinze por cento) para a federação; 5% (cinco por cento) para a confederação; 10% (dez por cento) para a central sindical; e, 10% (dez por cento) para a Conta Especial Emprego e Salário, do Ministério do Trabalho.

Quanto à distribuição à categoria econômica: 60% (sessenta por cento) para o sindicato; 15% (quinze por cento) para a federação; 5% (cinco por cento) para a confederação; e, 20% (vinte por cento) para a Conta Especial Emprego e Salário, do Ministério do Trabalho.

Esta contribuição será creditada em favor das entidades sindicais representativas e será fixada em assembleia destinada a aprovar o resultado final do processo de negociação ou os termos de eventual acordo ou convenção coletiva; além de garantir a representação dos profissionais liberais, autônomos, trabalhadores rurais e trabalhadores avulsos.

A Emenda ainda prevê a revogação do inciso XXVI, do art. 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º



CÂMARA DOS DEPUTADOS

de maio de 1943 e alterada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a fim de que se adeque à nova legislação proposta.

Diante do exposto acima pedimos o apoio dos nobres pares para aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em _____ de 2017.

TAKAYAMA
Deputado Federal

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº _____, DE 2017

(Do Sr. Giuseppe Vecci)

Altere-se os §2º do art. 59-A da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, passando a ter a seguinte redação:

“Art. 59-A.

.....

§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde e educação estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo acrescentar ao art. 59-A, aprovado pela Lei nº 13.467, de 2017, o acordo individual que estabeleça jornada de 12 por 36 horas para o setor educacional.

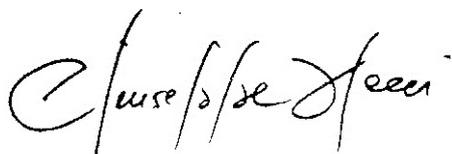
A redação original do art. 59-A, aprovada recentemente pelo Congresso Nacional, garantia a possibilidade de acordo individual independentemente do setor em que a relação de trabalho estivesse inserida.

A alteração proposta pela Medida Provisória 808, de 2017 é acrescentar o §2º que autoriza o acordo individual para os profissionais da área da saúde.

Diante das especificidades do setor educacional, considera-se que o acordo individual atende interesses mútuos de empregador e trabalhadores, tratando-se de previsão normativa essencial para o setor educacional.

Por essas razões, apresento a presente emenda contando com o apoio dos nobres colegas parlamentares para a sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Giuseppe Vecci', written in a cursive style.

Deputado GIUSEPPE VECCI

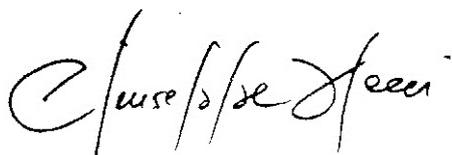
Segundo a legislação vigente, não há necessidade de registro do professor no Ministério da Educação. As condições para o professor ministrar aula já estão disciplinadas na Lei nº 9.394, de 1996, que não condiciona o registro no Ministério da Educação, havendo necessidade apenas de habilitação legal.

Com relação ao magistério do Ensino superior, o Decreto nº 5.773, de 2006, em seu art. 69, já não sujeita a inscrição do professor em órgão de regulamentação profissional.

A presente emenda sugere, assim, a inserção de parágrafo único a fim de trazer segurança jurídica aos professores e às instituições de educação superior.

Por essas razões, conto com o apoio dos colegas parlamentares para a aprovação desta emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Giuseppe Vecchi', written in a cursive style.

Deputado GIUSEPPE VECCI

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº _____, DE 2017

(Do Sr. Giuseppe Vecci)

Acrescenta o parágrafo único ao art. 318:

“Art. 318.

.....

Parágrafo único. O intervalo interjornada do professor será de no mínimo 9 (nove) horas.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

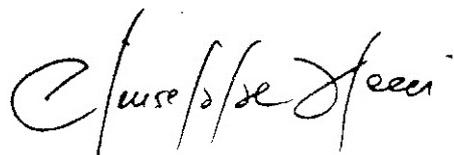
A alteração se faz necessária para permitir que aqueles que lecionam no período noturno até às 23 horas ministrem aulas no dia seguinte no período matutino, que tem início a partir das 7 horas da manhã. O professor tem intervalo menor que 11 horas nesses casos. Exceção legal já é conferida ao jornalista, com intervalo interjornada de no mínimo 10 horas.

A LDB também estabelece que as instituições de educação superior oferecerão, no período noturno, cursos de graduação nos mesmos padrões de

qualidade mantidos no período diurno. Sendo assim, o professor que leciona no período noturno pode ministrar a mesma disciplina no período matutino.

Por essas razões, apresento a presente emenda e peço apoio dos nobres colegas para a sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Giuseppe Vecchi', written in a cursive style.

Deputado GIUSEPPE VECCI

EMENDA Nº

- CMMPV 808/2017

(Da Sra. Deputada Benedita da Silva)

Dê-se ao artigo 611-B da lei 13.467 de 2017, a seguinte redação:

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

JUSTIFICAÇÃO

A emenda propõe a retirada do termo “exclusivamente” do caput do artigo 611-B, a fim de evitar a indevida ampliação da possibilidade de instituição de normas coletivas pelos sindicatos visando à redução de direitos do trabalho. Assim, mantém-se a essência do artigo em comento para instituir um núcleo inatingível de direitos passíveis de negociação em convenções e acordos coletivos de trabalho.

Sala das Comissões,

Deputada Benedita da Silva PT-RJ



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

**MPV 808
00514**

EMENDA Nº _____/____

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR	PARTIDO	UF	PÁGINA
.....			

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se a seguinte redação ao art. 59-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017:

“Art. 59-A. 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.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda pretende maior flexibilidade para estipular jornadas alternativas de turno, pois os próprios trabalhadores anseiam jornadas com períodos de folgas alongadas.

_____/____/____
DATA

ASSINATURA



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

EMENDA Nº _____/____

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR	PARTIDO	UF	PÁGINA
.....			

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017 a seguinte redação constante no art. 223-G, §1º e incisos I e II:

“Art. 223-G.

§ 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 três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Especialmente considerando a média salarial, a redação original da reforma trabalhista traz equilíbrio ao considerar a base de cálculo indenizatória sobre o "Salário Contratual" e não sobre o valor do limite máximo dos benefícios do RGPS.

____/____/____
DATA

ASSINATURA



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

EMENDA Nº
_____/____/____

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 SUPRESSIVA 2 AGLUTINATIVA 3 SUBSTITUTIVA 4 MODIFICATIVA 5 ADITIVA

AUTOR
.....

PARTIDO

UF

PÁGINA

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o § 6º do art. 442-B, incluído pelo art. 1º da Medida Provisória n. 808/2017, renumerando-se os demais.

JUSTIFICAÇÃO

Da forma como proposta pela medida provisória, a regra estabelecida no § 6º do Art. 442-B causará insegurança jurídica, pois para o reconhecimento do vínculo empregatício é importante à caracterização de outros pressupostos existentes na relação de emprego.

____/____/____
DATA

ASSINATURA



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

EMENDA Nº
_____/____/____

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 SUPRESSIVA 2 AGLUTINATIVA 3 SUBSTITUTIVA 4 MODIFICATIVA 5 ADITIVA

AUTOR
.....

PARTIDO

UF

PÁGINA

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se os §§ 22 e 23 do artigo 457 acrescido pelo art. 1º da Medida Provisória n. 808/2017.

JUSTIFICAÇÃO

Da forma como proposta pela medida provisória, o texto retira a liberdade de a empresa conceder em qualquer período o prêmio, até mesmo de forma habitual.

____/____/____
DATA

ASSINATURA



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

EMENDA Nº _____/____

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [**x**] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR	PARTIDO	UF	PÁGINA
----------------	---------	----	--------

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se aos incisos XII e XIII do artigo 611-A, da CLT, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória n. 808/2017 a seguinte redação:

““Art. 611-A.

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

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

.....” (NR)”.

JUSTIFICAÇÃO

Na forma como prevista no texto da Medida Provisória n. 808/2017 o texto não garante proteção e segurança no trabalho, bem como não traz segurança jurídica para as negociações coletivas.

_____/_____/_____
DATA

ASSINATURA



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

**MPV 808
00519**

EMENDA Nº _____/____/____

DATA 20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017
--

TIPO				
1 [] SUPRESSIVA	2 [] AGLUTINATIVA	3 [] SUBSTITUTIVA	4 [x] MODIFICATIVA	5 [] ADITIVA

AUTOR	PARTIDO	UF	PÁGINA
.....			

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao caput do art. 911-A, da CLT, incluído pelo art. 1º da Medida Provisória n. 808/2017 a seguinte redação:

““Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal.

..... (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Da forma como proposta pela medida provisória, a obrigatoriedade do empregador fornecer ao empregado comprovante do recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS acarreta obrigatoriedade excessiva e onerosa para as empresas.

____/____/____ DATA	_____ ASSINATURA
------------------------	---------------------



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

EMENDA Nº _____/____

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 SUPRESSIVA 2 AGLUTINATIVA 3 SUBSTITUTIVA 4 MODIFICATIVA 5 ADITIVA

AUTOR

PARTIDO

UF

PÁGINA

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se aos §§ 1º e 2º do artigo 457, da CLT, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória n. 808/2017 a seguinte redação:

“Art. 457.

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

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento 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.

.....
JUSTIFICAÇÃO

Da forma como proposta pela medida provisória, o texto causa insegurança jurídica e conflita com a redação do caput do artigo que prevê a não contribuição previdenciária e encargos trabalhistas na ajuda de custo.

_____/____/____
DATA

ASSINATURA



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

EMENDA Nº _____/____

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 SUPRESSIVA 2 AGLUTINATIVA 3 SUBSTITUTIVA 4 MODIFICATIVA 5 ADITIVA

AUTOR
.....

PARTIDO

UF

PÁGINA

**Altera Medida Provisória que altera a
Consolidação das Leis do Trabalho - CLT,
aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de
maio de 1943.**

EMENDA MODIFICATIVA

Art. 1º Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte redação ao § 3º do art. 134 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art. 134
.....

§ 3º É vedado o início das férias no dia de repouso semanal remunerado.”. (NR)”.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda pretende permitir ao empregado fazer coincidir o início ou fim das férias com feriado.

_____/____/____
DATA

ASSINATURA



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MPV 808
00522

ETIQUETA

Data	Medida Provisória nº 808, de 2017			
Autor Carlos Zarattini – PT/SP			Nº do Prontuário	
1. <u> </u> Supressiva 2. <u> </u> Substitutiva 3. <u> </u> Modificativa 4. <u>X</u> Aditiva 5. <u> </u> Substitutivo Global				

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Insiram-se, no art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, os seguintes dispositivos:

Art. 1º

“**Art. 58.** A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade não excederá de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais e nos casos de serem contratadas jornadas em jornada inferior, mesmo que por acordo ou convenção coletiva, a remuneração não poderá ser inferior ao salário mínimo”.

..... (NR)

“**Art. 58-A.** Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais, com a possibilidade de até cinco horas suplementares semanais, sem exceder duas horas extras diárias.

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

.....

§ 8º. A admissão de trabalhadores por meio da modalidade contratual regulada por este artigo somente ocorrerá se mantida a quantidade de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existente no dia 10 de novembro de 2017.

§ 9º. O trabalhador com contrato de trabalho por prazo indeterminado e a tempo integral não poderá ser substituído por trabalhador contratado a tempo parcial.”
(NR)

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

.....

§ 3º É vedada modalidade de contrato de trabalho intermitente, no qual a prestação de serviços, com subordinação, não seja contínua, desenvolvida com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses e com remuneração mensal inferior ao salário mínimo.

§4º A contratação de trabalho intermitente ou em regime de tempo parcial decorrerá de acordo ou convenção coletiva e entre as cláusulas normativas, devem constar as determinações relativas aos valores pagos nos períodos à disposição do empregador, o direito aos intervalos de repouso e para alimentação, descanso semanal remunerado e de remuneração mensal nunca inferior ao salário mínimo (NR)

“Art. 444.”

Parágrafo único. A livre estipulação de que trata o caput aplica-se no caso de empregado assistido pela entidade sindical e não terá preponderância sobre os instrumentos coletivos.” (NR)

“Art. 452-A. O contrato de trabalho de jornada intermitente, previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva será celebrado para a prestação de serviços planejados mensalmente pelo empregador, com subordinação, de forma não contínua, por dias ou meses, com remuneração mensal nunca inferior ao salário mínimo e conterá:

I – identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II – valor do dia de trabalho equivalente àquele pago aos trabalhadores em regime integral que exercem a mesma função ou do piso salarial da categoria, o que for maior, e não poderá ser inferior ao valor diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, o repouso semanal remunerado, adicionais e gratificações; e

III – local e data do pagamento da remuneração.

§ 1º O empregador convocará o empregado, por meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando por quantos dias serão desempenhadas as atividades, 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, presumida, no silêncio, a recusa.

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

§ 4º Os dias não trabalhados serão considerados tempo à disposição do empregador, cujo valor será definido em contrato, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes, nesse período.

§ 5º O pagamento será mensal e ao final de cada ano o empregado receberá, de imediato, assistido pelo sindicato, as seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais e gratificações legais.

§ 6º O recibo de pagamento mensal deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos pelos dias efetivamente trabalhados e os dias à disposição, não podendo a soma ser inferior ao salário mínimo.

§ 7º 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, cuja base não poderá ser inferior ao salário mínimo, se for o caso, e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações

§ 8º 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;

§ 9º O empregado, mediante previsão contratual, e em acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até dois períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134.

§ 10. Na hipótese de o período de contratação exceder 24 meses, após o pagamento das parcelas a que se refere o § 5º, fica convertido o contrato em regime de tempo integral.

§ 11. O valor previsto no inciso II do *caput* deste artigo não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, quando houver.

§ 12. Para os fins do disposto neste artigo, os benefícios previdenciários serão devidos e pagos nos mesmos termos dispostos na Lei nº 8.213, de 1991.”

“**Art. 452-B.** É facultado às partes, tendo o sindicato como interveniente, convencionar no instrumento contratual:

I – locais de prestação de serviços;

II – turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;

III – formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;

IV – pagamento dos dias convocados, mesmo em caso de cancelamento de serviços previamente agendados pelo empregador.”

“**Art. 452-C.** Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de à disposição do empregador o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do art. 452-A.

§ 1º Durante o período à disposição, nos termos do caput, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho autônomo ou em regime de tempo parcial.

§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de tempo à disposição do empregador será remunerado, conforme padrões definidos no acordo ou convenção coletiva da categoria, de modo que a remuneração mensal não seja inferior ao salário mínimo.”

“**Art. 452-D.** Decorrido o prazo de um ano sem convocação, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente, nos termos do §5º do art. 452-A.”

“**Art. 452-E.** Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as verbas rescisórias e permitida a movimentação da conta vinculada do trabalhador FGTS na forma do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990.

Parágrafo único. A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

“**Art. 452-F.** As verbas rescisórias e o aviso-prévio serão calculados com base na média dos valores mensais recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente ou no valor do salário mínimo, quando for o caso.

§ 1º No cálculo da média a que se refere o *caput*, serão considerados todos os meses em que vigorou o contrato de trabalho intermitente, conforme o §5º do art. 452-A.

§ 2º O aviso-prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487.”

“**Art. 452-G.** O empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.”

“**Art. 452-H.** No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o

depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.”

“**Art. 461**

.....
§ 5º A equiparação salarial será possível entre empregados independentemente da modalidade do contrato de trabalho, de serem contemporâneos no cargo ou na função, inclusive admitida a indicação de paradigmas remotos.” (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 O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou, na inexistência ou impossibilidade, perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

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

§ 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 da seguinte forma:

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

b) no prazo de dez dias, contados da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

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

.....
§ 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.”(NR)

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

“**Art. 484-A.** O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, com homologação pelo sindicato ou, na ausência deste da autoridade representante local do Ministério do Trabalho, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

.....” (NR)

“**Art. 507-A.** Nos casos de negociação coletiva que tenha por objeto a demissão coletiva de empregados, poderá ser pactuada cláusula compromissória de

arbitragem, desde que por iniciativa dos sindicatos ou mediante a sua concordância expressa, assistido por representante do Ministério Público do Trabalho, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.”

“Título V

.....
CAPÍTULO I-A – CONDUTA ANTISSINDICAL

Art. 511-A. Considera-se conduta antissindical, sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, todo e qualquer ato do empregador ou tomador de serviço que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como:

I – condicionar a admissão ou a preservação do trabalho à filiação, não filiação ou desfiliação de entidade sindical ou a participação em greve;

II - despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;

III - conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;

IV – incluir o nome do trabalhador, em razão de atuação sindical, em listas que visem a dificultar o acesso a posto de trabalho;

V - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

VI – negar reconhecimento ao mandato e à garantia de emprego de dirigentes sindicais, representantes dos trabalhadores no local de trabalho ou de membro do conselho fiscal;

VII – criar obstáculos aos dirigentes sindicais e aos representantes dos trabalhadores no local de trabalho de forma a dificultar o exercício de suas atribuições sindicais;

VIII – negar o acesso do dirigente sindical ao local de trabalho;

IX – interferir em processos eleitorais da entidade sindical;

X – interferir em assembleias organizadas pelas entidades sindicais;

XI – induzir ou coagir, por qualquer meio, o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual ou coletivo;

XII - contratar, fora dos limites desta Lei, mão de obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve;

XIII - contratar trabalhadores em quantidade ou por período superior ao que for razoável para garantir, durante a greve, a continuidade dos serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao próprio patrimônio ou de terceiros;

XIV - constranger ou coagir, por qualquer meio, o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;

XV - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;

XVI – assediar moralmente trabalhador em razão de atuação sindical ou de participação em greve.

Parágrafo único. Para fins deste artigo, considera-se o dever de boa fé como:

I – participar de negociação coletiva quando regularmente solicitada pela entidade sindical;

II – formular e responder propostas e contrapropostas que tenham o objetivo de promover o diálogo entre entidades sindicais e/ou empresas;

III – prestar informações em prazo razoável e com o necessário detalhamento visando à eficácia da negociação coletiva;

Art. 511-B. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de proteção contra atos de ingerência umas nas outras, quer na sua constituição,

funcionamento ou administração.

Art. 511-C. A pessoa jurídica de direito privado responde objetivamente pelos danos causados por seus prepostos que praticarem condutas antissindiciais, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Art. 511-D. Têm legitimidade concorrente para o ajuizamento de ação para coibir a prática de condutas antissindiciais e reparar os danos, individuais ou coletivos, materiais ou morais:

I - o trabalhador prejudicado pela conduta antissindical;

II - a entidade dotada de personalidade sindical, no âmbito de sua representação;

III – as associações legalmente constituídas há pelo menos um ano e que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses e direitos de trabalhadores, no âmbito de sua representação;

IV – o Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo único. Nos processos em que não for parte, o Ministério Público do Trabalho atuará obrigatoriamente na defesa dos direitos e interesses de que cuida esta Lei.

Art. 511-E. Sempre que o tomador de serviço se comportar de maneira a impedir ou limitar a liberdade e a atividade sindical, bem como o exercício do direito de greve, o juiz do trabalho, em decisão imediatamente executiva, ordenará a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos, assim como fixará multa diária suficiente e compatível para compelir a efetivação da tutela específica.

Parágrafo único. As decisões proferidas pelo juiz do trabalho de que tratam esse artigo deverão ser divulgadas, sob a responsabilidade do autor da conduta antissindical:

I – em todos os locais de trabalho em que ocorrer a conduta antissindical;

II – em jornais com circulação territorial minimamente coincidente com a do local do dano;

III – nos mesmos canais de comunicação em que a conduta antissindical foi divulgada.

Art. 511-F. Quando a ação tiver por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou de não fazer, cujo objeto seja a cessação ou inibição de condutas antissindiciais, o juiz concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

Parágrafo único. A conversão da obrigação em perdas e danos somente será admissível se for impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático equivalente.

Art. 511-G. Quando se configurar conduta antissindical, o juiz do trabalho, mediante provocação, avaliando a gravidade da infração, eventual reincidência e a capacidade econômica do infrator, aplicará multa punitiva, sem prejuízo da aplicação da multa coercitiva destinada ao cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, prevista nesta Lei.

Parágrafo único. A multa punitiva será executada por iniciativa do juiz ou a pedido da parte.

Art. 511-H. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta antissindical, inclusive a condenação no pagamento da multa punitiva, também são cabíveis quando a entidade sindical de empregadores praticar condutas antissindiciais, conforme o “caput” do art. 511-A, tais como:

I - induzir o tomador de serviços a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

II – incluir o nome do trabalhador, em razão de atuação sindical, em listas que visem a dificultar o acesso a posto de trabalho;

III - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

IV - violar o dever de boa fé na negociação coletiva;

Parágrafo único. Para efeitos desse artigo, considera-se como o dever de boa fé a observação dos mesmos termos do art. 8º desta Lei, tendo por base os princípios fundamentais do direito do trabalho e dos tratados e convenções internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Art. 511-I. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta antissindical, inclusive a condenação no pagamento da multa punitiva, são cabíveis quando a entidade sindical de trabalhadores:

I - induzir o tomador de serviços a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

II - interferir nas organizações sindicais de empregadores;

III - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva.

IV – Induzir o tomador de serviços a dispensar trabalhador que deseja participar de eleições promovidas pela entidade sindical;

V – proceder à desfiliação de trabalhador sem o observância dos termos previstos no estatuto da entidade sindical.

Art. 511-J. O disposto neste Capítulo também se aplica à administração pública direta, indireta e fundacional em todas as esferas dos poderes constituídos da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal.”

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

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

§ 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre o tema.

§3º As cláusulas normativas das convenções ou acordos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho superveniente.

§ 4º As cláusulas de acordo ou convenção coletiva relativas a salário e jornada de trabalho, observarão o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição, e o instrumento coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula distinta de direito legalmente assegurado.

§ 5º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória somente será anulada quando verificada a impossibilidade de sua permanência, sem repetição do indébito.” (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 ao dobro do mínimo legal, ou declararem que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte exclusivamente por pessoa natural, presumida como verdadeira a alegação de insuficiência.

§5º A assistência do requerente por advogado particular não impede a concessão de gratuidade da justiça.” (NR)

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

.....
§ 4º Nos casos da parte ser beneficiária da justiça gratuita, a União responderá pelo encargo decorrente da despesa referida no caput.” (NR)

“**Art. 791-A.**

.....
§ 4º O beneficiário da justiça gratuita não sofrerá condenação em honorários de sucumbência.

.....
§6º Quando um litigante sucumbir em parte mínima do pedido, o outro responderá, por inteiro, pelas despesas e pelos honorários.” (NR)

“**Art. 818.** O ônus das alegações incumbe à parte que as fizer, observado a existência de fato impeditivo de constituição de provas indicado pelo reclamante.

§ 1º No processo trabalhista, diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo da produção de provas pela parte autora ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, o juízo atribuirá o ônus da prova à reclamada.

§ 2º As provas a serem produzidas pela reclamada serão indicadas pelo reclamante antes da abertura da instrução, salvo no caso de conhecimento superveniente de informações sobre o conteúdo probatório.

§ 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)

“TÍTULO X

..... **Capítulo II-A**

Da Ação de Prevenção e Repressão à Conduta Anti-Sindical

Art. 836-A. Sempre que o empregador comportar-se de maneira a impedir ou limitar a liberdade e a atividade sindical, bem como o exercício do direito de greve, o juiz do trabalho, em decisão imediatamente executiva, poderá ordenar a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos.

Art. 836-B. A entidade dotada de personalidade sindical, no âmbito de sua representação, e o trabalhador prejudicado pela conduta anti-sindical têm legitimidade concorrente para o ajuizamento da ação.

Art. 836-C. Sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, configura conduta anti-sindical todo e qualquer ato do empregador que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como:

I - subordinar a admissão ou a preservação do emprego à filiação ou não a uma

- entidade sindical;
- II - subordinar a admissão ou a preservação do emprego ao desligamento de uma entidade sindical;
- III - despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;
- IV - conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;
- V - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;
- VI - induzir o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual;
- VII - contratar, fora dos limites desta Lei, mão-de-obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve;
- VIII - contratar trabalhadores em quantidade ou por período superior ao que for razoável para garantir, durante a greve, a continuidade dos serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao próprio patrimônio ou de terceiros;
- IX - constranger o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;
- X - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva.

Art. 836-D. Quando se configurar conduta anti-sindical, o juiz do trabalho, mediante provocação, avaliando a gravidade da infração, eventual reincidência e a capacidade econômica do infrator, aplicará multa punitiva em valor de um até quinhentas vezes o menor piso salarial do âmbito de representação da entidade sindical, ou referência equivalente, sem prejuízo da aplicação da multa coercitiva destinada ao cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer.

Art. 836-E. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta anti-sindical, até mesmo a condenação no pagamento da multa punitiva, são cabíveis quando a entidade sindical de trabalhadores:

- I - induzir o empregador a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;
- II - interferir nas organizações sindicais de empregadores;
- III - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;
- IV - deflagrar greve sem a prévia comunicação.”

“**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, a indicação das provas a serem produzidas, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º

§ 3º A indicação das provas a serem produzidas por cada parte deverá observar o disposto no Art. 818.” (NR)

“**Art. 841.**

.....

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

“**Art. 843**

.....

§ 3º O preposto a que se refere o § 1º deste artigo precisa ser, necessariamente,

empregado da parte reclamada.” (NR)

“**Art. 844.**

.....
§ 1º

§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, salvo se beneficiário da justiça gratuita ou 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 não é condição para a propositura de nova demanda.

§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no caput se, havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação.

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

“**Art. 899.**

.....
§ 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança, aplicando-se-lhe os preceitos dessa Lei, observado, quanto ao respectivo levantamento, o disposto no § 1º.

§ 5º Se o exequente ainda não tiver conta vinculada aberta em seu nome, o juízo procederá à respectiva abertura, para efeito do disposto no § 2º.

.....
§ 10 São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita.

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

Art. 2º Ficam revogados, os seguintes dispositivos:

- I- da Consolidação das Leis do Trabalho, o Capítulo III-A do Título X desta Consolidação;
- II- inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990; e
- III- os artigos 4-A, 4-C, 5-A, 5-C, 5-D da Lei nº 6.019, de 1974, com a redação dada pelas Leis nº 13.429 e 13.467, de 2017.

Art. 3º. São nulos os efeitos do art. 911-A incluído na Consolidação das Leis do Trabalho pela Medida Provisória 808, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

É a presente emenda para dispor sobre:

- 1- a garantia do salário mínimo mensal em todas as modalidades de trabalho existentes no país;
- 2- a garantia da assistência sindical aos trabalhadores e a preservação das atribuições dessas entidades, em respeito às determinações constitucionais, inclusive com a preservação e responsabilização por condutas antissindicais;
- 3- a preservação do direito de acesso à justiça e ao benefício da gratuidade judiciária para os que se enquadram nessa hipótese;
- 4- a revogação das alterações legais recentes contidas na Lei nº 13.429 e na Lei nº 13.467, no que tange à terceirização, pois subvertem a relação jurídica de emprego conforme delineada pelo ordenamento jurídico brasileiro; e
- 5- uma nova regulação de uma modalidade de trabalho intermitente que possa

trazer dignidade aos trabalhadores contratados nesses moldes.

Por todo o exposto, considerando que a matéria é de alta relevância para a sociedade brasileira, inclusive para atenuar os termos da legislação vigente sobre as várias restrições do direito e à processualística da ação trabalhista, atendendo ao direito constitucional de acesso à justiça, por onde se postula a reparação de violações, confiamos no apoio à presente Emenda.

PARLAMENTAR

____/____/____
Data

Carlos Zarattini – PT/SP



CONGRESSO NACIONAL

**MPV 808
00523**

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data	Medida Provisória nº 808, de 2017	
Autor Carlos Zarattini – PT/SP		Nº do Prontuário
1. <u> </u> Supressiva 2. <u> </u> Substitutiva 3. <u> </u> Modificativa 4. <u> X </u> Aditiva 5. <u> </u> Substitutivo Global		

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Insiram-se, na Medida Provisória nº 808, de 2017, os seguintes dispositivos:

Art. 1º

“**Art. 4º**

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como extra o período que exceder a jornada normal, desde que não ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado adentrar ou permanecer nas dependências da empresa por necessidade pessoal, não podendo ser incluído nessa contagem o tempo despendido com:

- I- Descanso;
- II- Troca de roupa ou uniforme;
- III- Higiene pessoal e;
- IV- Alimentação.” (NR)

“**Art. 8º**

§1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste e dos tratados e convenções internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§ 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, constituindo-se na síntese do entendimento do Tribunal na interpretação dos princípios e das normas legais e constitucionais vigentes.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, e balizará sua intervenção de modo a não permitir a prevalência de lesão ou ameaça a princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho.” (NR)

“**Art. 10-A.** O sócio retirante responde solidariamente 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 preferência do patrimônio da empresa devedora.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato, a qualquer tempo em que for ajuizada a ação relativa ao período em que figurou como sócio.”

“**Art. 11**

.....
§ 4º Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é parcial, garantido o direito relativo às parcelas devidas por força da suspensão prescricional.

§ 5º A interrupção da prescrição ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser arquivada ou extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos mesmo em relação aos pedidos idênticos.” (NR)

“**Art. 11-A.** É inaplicável a prescrição intercorrente na ação trabalhista, sendo apenas admitida na hipótese de processo de execução fiscal, inclusive do disposto no art. 889 desta Consolidação, quando o impulso processual dependa exclusivamente da parte exequente.” (NR)

“**Art. 47.** O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 ficará sujeito a multa de 05 (cinco) a 30 (trinta) vezes o valor do salário do empregado, por cada um não registra registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência, observado o disposto no Título "Do Processo de Multas Administrativas”.

§1º A gradação da multa de que trata o caput atenderá ao montante do capital social da empresa infratora, podendo ser reduzida até a metade em caso de microempresa ou empresa de pequeno porte, conforme regulamentação, que aplicará a penalidade observando ainda os casos de reincidência, de embaraço ou resistência à fiscalização, do emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei.

.....
§3º. A multa de que trata esse artigo será revertida a favor do empregado. (NR)

“**Art. 47-A.** Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41, o empregador ficará sujeito à multa equivalente àquela definida no Art. 47, por empregado prejudicado.

Parágrafo único. Quando as informações não prestadas corresponderem a somente um dos dados exigidos no Art. 41, a multa poderá ser reduzida à metade, observado o disposto no Título "Do Processo de Multas Administrativas”.

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

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

I - tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público;

II - ocorrer incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular.

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, o tempo médio despendido pelo empregado em caso de transporte fornecido pelo empregador pelo exercício das atividades em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, bem como a forma e a natureza da remuneração.” (NR)

“**Art. 58-A.** Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração

não exceda a vinte e cinco horas semanais, com a possibilidade de até cinco horas suplementares semanais, sem exceder duas horas extras diárias.

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

.....
§ 3º As horas suplementares à jornada de trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento sobre o salário-hora normal, podendo ser definido em acordo ou convenção coletiva de trabalho o percentual de acréscimo que exceder o mínimo.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e cinco horas semanais, as horas que superarem o pactuado serão consideradas horas-extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a cinco horas suplementares semanais, sem exceder duas horas extras diárias.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal deverão ser quitadas na folha de pagamento do mês subsequente, podendo ser estabelecida compensação dessas horas na semana imediatamente posterior à da sua execução, nos casos em que tal hipótese de compensação esteja prevista em acordo ou convenção coletiva.

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

§ 7º As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo disposto nos arts. 129 e 130.

§ 8º. A admissão de trabalhadores por meio da modalidade contratual regulada por este artigo somente ocorrerá se mantida a quantidade de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existente no dia 10 de novembro de 2017.

§ 9º. O trabalhador com contrato de trabalho por prazo indeterminado e a tempo integral não poderá ser substituído por trabalhador contratado a tempo parcial.”
(NR)

“**Art. 59.** A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, limitada a 2 (duas) horas diárias, em número não excedente a 30 (trinta) horas mensais, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

.....
§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de convenção ou acordo coletivo de trabalho, for estabelecido que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um mês, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite de 10 (dez) horas diárias.

§ 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 Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo somente poderá ser pactuado por acordo ou convenção coletiva, desde que a compensação ocorra no período máximo de um mês.

§ 6º As horas suplementares realizadas aos sábados, domingos, feriados e dias anteriormente compensados, deverão ser objeto de negociação coletiva e terão remuneração, no mínimo, 100% superior à da hora normal.

§ 7º Não poderão prestar horas extras as mulheres gestantes a partir do 6º mês de

gravidez e as lactantes até seis meses após o parto.

§ 8º A realização das horas suplementares previstas no caput, por um período superior a seis meses sucessivos, obrigará a contratação de novos empregados, em número proporcional ao número de horas suplementares realizadas.” (NR)

“**Art. 59-A.** Somente poderão ser ajustadas as formas de compensação de jornada por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, desde que não seja ultrapassado o limite de dez horas diárias de trabalho e que a compensação se realize no mesmo mês ou conforme definido em leis específicas.

§1º É facultado, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer regime de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas, preservando os intervalos para repouso e alimentação.

§2º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto neste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e não 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.” (NR)

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

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais impõe a nulidade dos termos do acordo de compensação de jornada e o banco de horas para aquela categoria.”

“**Art. 60.**

Parágrafo único. Mesmo as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, se realizadas nas condições de que trata o *caput*, não dispensam a exigência de licença prévia. “(NR)

“**Art. 61.**

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

“**Art. 62**

.....

III – os empregados em regime de teletrabalho que sejam atingidos por instrumento de negociação coletiva em que esteja previsto o exercício específico das atividades por tarefas.

.....” (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 do tempo equivalente ao período integral, 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

Art. 75-B

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento decorrente de negociação coletiva de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas nos mesmos padrões de duração regular de trabalho ou por tarefas.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho com prévia autorização do sindicato e da representação local do Ministério do Trabalho.

§ 2º Não poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação exclusiva do empregador.

Art. 75-D. A 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 assumidas pelo empregador, conforme fixado por regulamentação expedida pelo Ministério do Trabalho.

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

Art. 75-E. O empregador deverá instruir e treinar os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, e fiscalizar o cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho.

Parágrafo único. O empregador assumirá a responsabilidade relativa à saúde e segurança do empregado em regime de teletrabalho, inclusive obrigado aos encaminhamentos legais no caso de doença, moléstia profissional ou acidente de trabalho.”

“**Art. 134.**

§ 1º Desde que haja previsão em acordo ou convenção coletiva, as férias poderão ser usufruídas em até dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a cinco dias corridos, devendo ser feito o pagamento integral na primeira etapa.

§ 2º Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão concedidas, prioritariamente, de uma só vez.

.....” (NR)

“TÍTULO II-A - DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

Art. 223-A. Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações relativas à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda, prejudique ou reduza a fruição de bens e direitos da pessoa física ou jurídica implicando no direito à reparação.

.....
Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome e o segredo empresarial 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 direito ou bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão, respeitado o disposto no art. 932, inciso III da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil.

Art. 223-F.

.....
§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, poderão ser considerados pelo juízo na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

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

I – a natureza do bem jurídico tutelado;

II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação;

III – os reflexos pessoais, familiares e sociais da ação ou da omissão;

IV – a extensão e a duração dos efeitos da ação ou omissão do ofensor;

V – as condições e circunstâncias em que ocorreu a ofensa ou o dano;

VI – o grau de publicidade do ocorrido;

VII – o efeito educativo contundente que deve ter a punição nos casos de reprodução de práticas discriminatórias, especialmente de gênero, raça, etnia, origem e nível de escolaridade.

§ 1º Julgado procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga a cada um dos ofendidos.

.....
§ 3º No caso de reincidência, o juízo deverá elevar ao menos ao dobro do valor da condenação, referindo-se explicitamente ao montante aumentado.

§ 4º Os parâmetros estabelecidos no §1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.” (NR)

“**Art. 389**

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) pessoas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches próprias das empresas ou conveniadas, mantidas diretamente ou com outras entidades públicas ou privadas, ou em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, SENAI, SENAC, SENAR, SEST, SESCOOP ou de entidades sindicais.”

“**Art. 394-A.** A empregada gestante ou lactante não poderá trabalhar em ambiente insalubre, enquanto durar a gestação e a lactação, devendo exercer suas atividades em local salubre, sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade.

Parágrafo único. Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do *caput* deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento, devendo a empresa continuar pagando o valor correspondente ao adicional de insalubridade.” (NR)

“**Art. 396**

.....
§ 2º Os horários dos descansos previstos no *caput* deste artigo deverão ser definidos em acordo entre a mulher, assistida pelo sindicato, e o empregador.” (NR)

“**Art. 429**

.....
§ 3º Deverão ser incluídas no cálculo da cota decorrente do *caput* todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para

menores de dezoito anos.” (NR)

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

§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no **caput**.

§ 2º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do **caput**, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.” (NR)

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

.....
§ 3º É vedada modalidade de contrato de trabalho intermitente, no qual a prestação de serviços, com subordinação, não seja contínua, desenvolvida com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses e com remuneração mensal inferior ao salário mínimo. (NR)

“**Art. 444.**

Parágrafo único. A livre estipulação de que trata o caput aplica-se no caso de empregado assistido pela entidade sindical e não terá preponderância sobre os instrumentos coletivos.” (NR)

“**Art. 452-A.** É vedado o contrato de trabalho de jornada intermitente.”

“Art. 452-B – REVOGADO

452-C– REVOGADO

Art. 452-D – REVOGADO

Art. 452-E – REVOGADO

Art. 452-F – REVOGADO

Art. 452-G – REVOGADO

Art. 452-H – REVOGADO

“**Art. 456-A.** Quando adotado uniforme pelo empregador, este poderá conter a

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 empregador, salvo nas hipóteses pactuadas por acordo ou convenção coletiva.”

“**Art. 457**

§ 1º - § 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as comissões, as percentagens, as gratificações, o auxílio-alimentação e os abonos pagos pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração, o vale refeição, as diárias para viagem e os prêmios 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.

.....

§ 15. A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 16. As empresas anotarão na CTPS de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente a cada mês.

.....

§ 23 REVOGADO” (NR)

“**Art. 461**

.....

§ 5º A equiparação salarial será possível entre empregados independentemente de serem contemporâneos no cargo ou na função, inclusive admitida a indicação de paradigmas remotos.” (NR)

“**Art. 468**.....

.....

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, sem justo motivo, assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que será incorporada se percebida por 10 anos ou mais. (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 O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou, na inexistência ou impossibilidade, perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

.....

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

§ 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 da seguinte forma:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
 - b) no prazo de dez dias, contados da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.
- §7º O ato da assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador.

.....
§ 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.“(NR)

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

“**Art. 482**

.....
f) REVOGADO

.....” NR

“**Art. 484-A.** O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, com homologação pelo sindicato ou, na ausência deste da autoridade representante local do Ministério do Trabalho, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

.....” (NR)

“TÍTULO IV – DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

..... CAPÍTULO V-A

DA DESPEDIDA ARBITRÁRIA

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

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

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

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

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

Art. 486-D. A despedida que não se fundar em justo motivo objetivo ou subjetivo

pode ter sua nulidade declarada judicialmente com a conseqüente reintegração, facultando-se inclusive a tutela antecipada específica.

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

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

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

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

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

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

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

f) do empregado acidentado nos termos da legislação previdenciária;

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

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

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

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

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

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

“**Art. 507-A.** Nos casos de negociação coletiva que tenha por objeto a demissão coletiva de empregados, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa dos sindicatos ou mediante a sua concordância expressa, assistido por representante do Ministério Público do Trabalho, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.”

“**Art. 507-B.** É facultado a sindicato representante da categoria e empregadores, firmar termo de quitação anual de obrigações referente ao desconto e recolhimento das contribuições sindicais, observado o disposto no Capítulo III do Título V desta Consolidação.”

“TÍTULO IV-A

DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL NO LOCAL DE TRABALHO

“**Art. 510-A** É assegurada a eleição de representante sindical dos trabalhadores no local de trabalho, ressalvadas as condições preexistentes de comissão ou representação sindical no local de trabalho já instaladas e em funcionamento, observada a seguinte proporcionalidade e critérios:

I- um representante sindical por estabelecimento com no mínimo 50 (cinquenta)

empregados, de acordo com o enquadramento a seguir, podendo esse quantitativo ser ampliado mediante instrumento coletivo de trabalho:

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

Art. 510-B A eleição será convocada, coordenada e realizada pelo sindicato da categoria profissional, por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, garantindo o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no respectivo sindicato representativo da categoria.

§ 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.

§2º Os empregados da empresa poderão se candidatar, exceto aqueles com contrato de trabalho suspenso.

Art. 510-C Sem prejuízo das atribuições constitucionais do sindicato, a comissão de representação sindical no local de trabalho poderá:

- I – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
- II – encaminhar aos sindicatos as reivindicações específicas dos empregados no âmbito de sua representação na busca de soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho;
- III– assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;
- IV – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

Art.510-D A duração do mandato de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do mandato.

§ 1º O representante sindical dos trabalhadores no local de trabalho atuará sob a coordenação da entidade sindical profissional.

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

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

.....
Art. 510-F. As empresas onde exista representação sindical no local de trabalho

ficam dispensadas do cumprimento do disposto neste título.” (NR)

“Título V

.....
CAPÍTULO I-A – CONDUTA ANTISSINDICAL

Art. 511-A. Considera-se conduta antissindical, sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, todo e qualquer ato do empregador ou tomador de serviço que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como:

I – condicionar a admissão ou a preservação do trabalho à filiação, não filiação ou desfiliação de entidade sindical ou a participação em greve;

II - despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;

III - conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;

IV – incluir o nome do trabalhador, em razão de atuação sindical, em listas que visem a dificultar o acesso a posto de trabalho;

V - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

VI – negar reconhecimento ao mandato e à garantia de emprego de dirigentes sindicais, representantes dos trabalhadores no local de trabalho ou de membro do conselho fiscal;

VII – criar obstáculos aos dirigentes sindicais e aos representantes dos trabalhadores no local de trabalho de forma a dificultar o exercício de suas atribuições sindicais;

VIII – negar o acesso do dirigente sindical ao local de trabalho;

IX – interferir em processos eleitorais da entidade sindical;

X – interferir em assembleias organizadas pelas entidades sindicais;

XI – induzir ou coagir, por qualquer meio, o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual ou coletivo;

XII - contratar, fora dos limites desta Lei, mão de obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve;

XIII - contratar trabalhadores em quantidade ou por período superior ao que for razoável para garantir, durante a greve, a continuidade dos serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao próprio patrimônio ou de terceiros;

XIV - constranger ou coagir, por qualquer meio, o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;

XV - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;

XVI – assediar moralmente trabalhador em razão de atuação sindical ou de participação em greve.

Parágrafo único. Para fins deste artigo, considera-se o dever de boa fé como:

I – participar de negociação coletiva quando regularmente solicitada pela entidade sindical;

II – formular e responder propostas e contrapropostas que tenham o objetivo de promover o diálogo entre entidades sindicais e/ou empresas;

III – prestar informações em prazo razoável e com o necessário detalhamento visando à eficácia da negociação coletiva;

Art. 511-B. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de proteção contra atos de ingerência umas nas outras, quer na sua constituição,

funcionamento ou administração.

Art. 511-C. A pessoa jurídica de direito privado responde objetivamente pelos danos causados por seus prepostos que praticarem condutas antissindiciais, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Art. 511-D. Têm legitimidade concorrente para o ajuizamento de ação para coibir a prática de condutas antissindiciais e reparar os danos, individuais ou coletivos, materiais ou morais:

I - o trabalhador prejudicado pela conduta antissindical;

II - a entidade dotada de personalidade sindical, no âmbito de sua representação;

III – as associações legalmente constituídas há pelo menos um ano e que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses e direitos de trabalhadores, no âmbito de sua representação;

IV – o Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo único. Nos processos em que não for parte, o Ministério Público do Trabalho atuará obrigatoriamente na defesa dos direitos e interesses de que cuida esta Lei.

Art. 511-E. Sempre que o tomador de serviço se comportar de maneira a impedir ou limitar a liberdade e a atividade sindical, bem como o exercício do direito de greve, o juiz do trabalho, em decisão imediatamente executiva, ordenará a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos, assim como fixará multa diária suficiente e compatível para compelir a efetivação da tutela específica.

Parágrafo único. As decisões proferidas pelo juiz do trabalho de que tratam esse artigo deverão ser divulgadas, sob a responsabilidade do autor da conduta antissindical:

I – em todos os locais de trabalho em que ocorrer a conduta antissindical;

II – em jornais com circulação territorial minimamente coincidente com a do local do dano;

III – nos mesmos canais de comunicação em que a conduta antissindical foi divulgada.

Art. 511-F. Quando a ação tiver por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou de não fazer, cujo objeto seja a cessação ou inibição de condutas antissindiciais, o juiz concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

Parágrafo único. A conversão da obrigação em perdas e danos somente será admissível se for impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático equivalente.

Art. 511-G. Quando se configurar conduta antissindical, o juiz do trabalho, mediante provocação, avaliando a gravidade da infração, eventual reincidência e a capacidade econômica do infrator, aplicará multa punitiva, sem prejuízo da aplicação da multa coercitiva destinada ao cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, prevista no art. 6º desta Lei.

Parágrafo único. A multa punitiva será executada por iniciativa do juiz ou a pedido da parte.

Art. 511-H. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta antissindical, inclusive a condenação no pagamento da multa punitiva, também são cabíveis quando a entidade sindical de empregadores praticar condutas

antissindicais, conforme o “caput” do art. 1º, tais como:

I - induzir o tomador de serviços a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

II – incluir o nome do trabalhador, em razão de atuação sindical, em listas que visem a dificultar o acesso a posto de trabalho;

III - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

IV - violar o dever de boa fé na negociação coletiva;

Parágrafo único. Para efeitos desse artigo, considera-se como o dever de boa fé a observação dos mesmos termos do art. 8º desta Lei, tendo por base os princípios fundamentais do direito do trabalho e dos tratados e convenções internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Art. 511-I. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta antissindical, inclusive a condenação no pagamento da multa punitiva, são cabíveis quando a entidade sindical de trabalhadores:

I - induzir o tomador de serviços a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

II - interferir nas organizações sindicais de empregadores;

III - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva.

IV – Induzir o tomador de serviços a dispensar trabalhador que deseja participar de eleições promovidas pela entidade sindical;

V – proceder à desfiliação de trabalhador sem o observância dos termos previstos no estatuto da entidade sindical.

Art. 511-J. O disposto neste Capítulo também se aplica à administração pública direta, indireta e fundacional de todos os poderes constituídos da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal.”

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

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

§ 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre o tema.

§3º As cláusulas normativas das convenções ou acordos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho superveniente.

§ 4º As cláusulas de acordo ou convenção coletiva relativas a salário e jornada de trabalho, observarão o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição, e o instrumento coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula distinta de direito legalmente assegurado.

§ 5º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória somente será anulada

quando verificada a impossibilidade de sua permanência, sem repetição do indébito.” (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 pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA/IBGE), ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo.

“**Art. 636** – (...)

.....

§6º A multa será reduzida de 30% (trinta por cento) se o infrator, renunciando ao recurso a recolher ao Tesouro Nacional dentro do prazo de 10 (dez) dias contados do recebimento da notificação ou da publicação do edital.

.....

§8º Exceto quanto à infração disposta no artigo 41 *caput* desta Consolidação das Leis do Trabalho, o valor da multa aplicada será reduzido em 40% (quarenta por cento) se o infrator for microempresa, empresa de pequeno porte, empregador doméstico ou microempreendedor individual e, renunciando ao recurso, a recolher ao Tesouro Nacional dentro do prazo de 10 (dez) dias contados do recebimento da notificação ou da publicação do edital.” (NR)

“**Art. 652.** Compete às Varas do Trabalho:

.....

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial apenas que tenha homologação pelo sindicato ou, na ausência deste, pela autoridade representante local do Ministério do Trabalho, ouvido o Ministério Público do Trabalho.

.....”(NR)

“**Art. 702.**

I –

.....

f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, na forma prescrita no Regimento Interno, para matéria já tenha sido decidida nas turmas, podendo, ainda, decidir sobre o início da sua eficácia antes de sua publicação no Diário Oficial;

.....

§ 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser prioritariamente públicas, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, por representações sindicais e por entidades de classe de âmbito nacional, na forma prescrita no Regimento Interno.

§ 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. 790.**

.....

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

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte exclusivamente por pessoa natural, presumida como verdadeira a alegação de insuficiência.

§5º A assistência do requerente por advogado particular não impede a concessão de gratuidade da justiça.” (NR)

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

.....

§ 4º Nos casos da parte ser beneficiária da justiça gratuita, a União responderá pelo encargo decorrente da despesa referida no caput.” (NR)

“**Art. 791-A.** Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 10% (dez por cento) e o máximo de 20% (vinte 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 arbitraré honorários de sucumbência recíproca, proporcionalmente distribuídos entre vencedor e vencido, vedada a compensação entre os honorários,

§ 4º O beneficiário da justiça gratuita não sofrerá condenação em honorários de sucumbência.

§ 5º São devidos honorários advocatícios na reconvenção.

§6º Quando um litigante sucumbir em parte mínima do pedido, o outro responderá, por inteiro, pelas despesas e pelos honorários.”

“TÍTULO X

CAPÍTULO II

.....

Seção IV-A Da Responsabilidade por Dano Processual

.....

Art. 793-D. A execução da multa prevista neste artigo se dará nos mesmos autos.”

“**Art. 800** - Apresentada a exceção de incompetência, abrir-se-á vista dos autos ao exceto, por cinco dias improrrogáveis, devendo a decisão ser proferida na primeira audiência ou sessão que se seguir.

§ 1º Não serão suspensos os atos processuais até que se decida a exceção.

§ 2º No caso de não ter sido apresentada a exceção no curso da audiência, o juiz intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo

comum de cinco dias ou da próxima sessão, o que vier primeiro.” (NR)

Art. 818. O ônus das alegações incumbe à parte que as fizer, observado a existência de fato impeditivo de constituição de provas indicado pelo reclamante.

§ 1º No processo trabalhista, diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo da produção de provas pela parte autora ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, o juízo atribuirá o ônus da prova à reclamada.

§ 2º As provas a serem produzidas pela reclamada deverão ser indicadas pelo reclamante antes da abertura da instrução

§ 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)

“TÍTULO X

Capítulo II-A

Da Ação de Prevenção e Repressão à Conduta Anti-Sindical

Art. 836-A. Sempre que o empregador comportar-se de maneira a impedir ou limitar a liberdade e a atividade sindical, bem como o exercício do direito de greve, o juiz do trabalho, em decisão imediatamente executiva, poderá ordenar a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos.

Art. 836-B. A entidade dotada de personalidade sindical, no âmbito de sua representação, e o trabalhador prejudicado pela conduta anti-sindical têm legitimidade concorrente para o ajuizamento da ação.

Art. 836-C. Sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, configura conduta anti-sindical todo e qualquer ato do empregador que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como:

I - subordinar a admissão ou a preservação do emprego à filiação ou não a uma entidade sindical;

II - subordinar a admissão ou a preservação do emprego ao desligamento de uma entidade sindical;

III - despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;

IV - conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;

V - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

VI - induzir o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual;

VII - contratar, fora dos limites desta Lei, mão-de-obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve;

VIII - contratar trabalhadores em quantidade ou por período superior ao que for razoável para garantir, durante a greve, a continuidade dos serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao próprio patrimônio ou de terceiros;

IX - constranger o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;

X - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva.

Art. 836-D. Quando se configurar conduta anti-sindical, o juiz do trabalho, mediante provocação, avaliando a gravidade da infração, eventual reincidência e a capacidade

econômica do infrator, aplicará multa punitiva em valor de um até quinhentas vezes o menor piso salarial do âmbito de representação da entidade sindical, ou referência equivalente, sem prejuízo da aplicação da multa coercitiva destinada ao cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer.

Art. 836-E. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta anti-sindical, até mesmo a condenação no pagamento da multa punitiva, são cabíveis quando a entidade sindical de trabalhadores:

- I - induzir o empregador a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;
- II - interferir nas organizações sindicais de empregadores;
- III - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;
- IV - deflagrar greve sem a prévia comunicação.”

“**Art. 838-A.** Qualquer empregado, em seu próprio nome e interesse, ou as entidades dotadas de personalidade sindical, no interesse da categoria que representar, no todo ou em parte, poderá promover ação para a tutela judicial de direitos e interesses individuais, individuais homogêneos, coletivos ou difusos, sob lesão ou ameaça de lesão, quando a pretensão versar sobre direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, não possuir conteúdo diretamente patrimonial e constituir matéria de competência da Justiça do Trabalho.

§ 1.º Nas ações promocionais individuais ou plúrimas, o sindicato a que os autores pertencerem ou, sucessivamente, o sindicato profissional representativo de sua categoria poderá figurar como assistente litisconsorcial, aplicando-se a disciplina do artigo 120 do Código de Processo Civil.

§ 2.º O sindicato assistente poderá transigir, recorrer, desistir da ação ou continuar o processo iniciado pelo trabalhador, com o seu expresso consentimento.

§ 3.º O Ministério Público do Trabalho poderá funcionar em todas as ações promocionais trabalhistas, na condição de fiscal da lei, inclusive poderá ainda aditar pedidos, estendê-los e adequá-los, bem como, ao final, recorrer.

§ 4.º O objeto da ação promocional trabalhista limitar-se-á ao conhecimento da lesão ou ameaça de lesão de caráter jusfundamental e à sua correção ou reparação não-patrimonial, sem possibilidade de acumulação objetiva com ações de outra natureza ou mesmo com ações de idênticas pretensões, cujos fundamentos sejam diversos da própria tutela de direitos e garantias fundamentais.

§ 5.º Sendo relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, inclusive no cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, é lícito ao juiz conceder a tutela liminarmente ou após justificação prévia, citado o réu.”

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, a indicação das provas a serem produzidas, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º

§ 3º A indicação das provas a serem produzidas por cada parte deverá observar o disposto no Art. 818.” (NR)

“**Art. 841.**

.....

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

“**Art. 843**

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

“**Art. 844.**

.....
§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, salvo se beneficiário da justiça gratuita ou 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 não é condição para a propositura de nova demanda.

§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no caput se, havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação.

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

“**Art. 855-A.** Aplica-se ao Processo do Trabalho a 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, no que couber, sem implicação da suspensão do processo”.

Art. 876.

Parágrafo único. Serão executadas de **ofício** as contribuições sociais devidas em decorrência de decisão proferida pelos Juízes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo, e seus acréscimos legais, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido.” (NR)

“**Art. 878.** A execução será promovida pelas partes, pelo Juiz ou Presidente do Tribunal, de ofício, mesmo nos casos em que as partes estiverem representadas por advogado.

Parágrafo único. Quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais, a execução também poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho.” (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 em valor não inferior ao do débito constante da inicial, acrescido de trinta por cento, 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 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, somente após citação do executado para pagamento da dívida, se não houver garantia do juízo."

“**Art.896-A** O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará,

excepcionalmente, se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.

§ 1º Os indicadores de transcendência serão definidos em Regimento Interno.

§ 2º O relator não poderá denegar, monocraticamente, o seguimento ao recurso de revista que não demonstrar transcendência, e caso seja decidido pelo colegiado da turma, cabendo agravo desta decisão.

§ 3º Em relação ao recurso foi aplicada a transcendência, o recorrente poderá realizar sustentação oral sobre a questão, durante dez minutos em sessão.

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

§ 5º É recorrível 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, aplicando-se-lhe os preceitos dessa Lei, observado, quanto ao respectivo levantamento, o disposto no § 1º.

§ 5º Se o exequente ainda não tiver conta vinculada aberta em seu nome, o juízo procederá à respectiva abertura, para efeito do disposto no § 2º.

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

§ 10 São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita.

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

Art. 2º Ficam revogados, os seguintes dispositivos:

- I- da Consolidação das Leis do Trabalho, o Capítulo III-A do Título X desta Consolidação;
- II- inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990

Art. 3º São nulos os efeitos do art. 911-A incluído na Consolidação das Leis do Trabalho pela Medida Provisória 808, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

É a presente emenda para dispor sobre diversos temas relativos às recentes alterações na legislação trabalhista.

Sobre a jornada

A emenda pretende alterar a legislação do trabalho para definição da jornada máxima de 40 horas semanais, regular o tempo de deslocamento para o trabalho, dispor sobre as modalidades contratuais com jornadas diferenciadas, sempre primando pela fixação de circunstâncias por negociação coletiva, mais favoráveis aos termos dispostos em lei.

O elevando desemprego que tanto se quer combater, inclusive pelos discursos constantes na proposta original e do relator da matéria, pode ser enfrentada com a redução da jornada para 40 horas semanais, que cria oportunidade de surgimento de novos postos de trabalho.

É sabido que alteração no fluxo de jornada atual enfrenta forte resistência do empresariado brasileiro, a despeito da existência de diversos estudos, nacionais e internacionais, que apontam para o aumento da produtividade das categorias que trabalham sob o regime de 40 horas – conquistado por força das negociações coletivas -, além da confirmação da redução de adoecimento desses trabalhadores, com conseqüente diminuição das faltas, do acesso aos equipamentos médicos, implicando na melhoria na qualidade do trabalho prestado e no arrefecimento da ocorrência de acidentes.

Também a emenda cuida das hipóteses de compensação da jornada suplementar, desestimulando a prática do banco de horas com prazo compensatório diluídos no tempo.

Outra medida de organização do mundo do trabalho é o dispositivo que prevê a aplicação de ajuste na força de trabalho contratada, caso seja verificada a necessidade frequente de horas suplementares dos empregados por tempo superior a seis meses. Nesse caso, deverá ser realizada contratação de novos empregados, para atendimento das necessidades produtivas.

Também há previsão de que os sindicatos sejam comunicados caso haja excesso de usos de horas extras, especialmente nos casos em que haja necessidade excepcional de 4 horas diárias. Isso facilitará o controle das organizações sindicais perante práticas abusivas. A verificação dessas hipóteses contribui para redução de conflitos posteriores.

Ainda é disposta alterações sobre o gozo de férias, considerando que esse direito deve ser compreendido como necessidade sanitária e psicológica do trabalhador.

Sobre trabalho em regime de tempo parcial

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial conforme apostada na Reforma levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório “World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs”: entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho¹.

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), composta por 34 países (e que tem estreitado laços com o Brasil), chama a atenção para os efeitos nefastos de tal processo. Em seu relatório “In It Together: Why Less Inequality Benefits All”², de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos enquanto empregos de tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um “beco sem saída” (dead ends).

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados

¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.

² Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <<https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>>

criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial³. Muitos especialistas apontam o descontentamento popular gerado por tal condição como um dos principais fatores por trás da vitória de Donald Trump nas últimas eleições, com um discurso radical (além de xenófobo) de ruptura com establishment político.

A desigualdade de renda no Brasil já apresenta níveis alarmantes, e medidas que comprovadamente conduzem a seu aprofundamento – pois já conduziram a isso em todos os países que já seguiram por tal caminho -, como a ampliação dos contratos de trabalho por tempo parcial e temporários, merecem ser sumariamente descartados.

Ademais, como já destacado acima, os contratos temporários, juntamente com os contratos por tempo parcial, tiveram na Europa e nos Estados Unidos enorme avanço após a crise econômica de 2008, e hoje organismos internacionais e os próprios governos nacionais reconhecem que o fenômeno se revelou socialmente nocivo, tendo produzido um aumento vertiginoso da desigualdade econômica e social.

A experiência dos demais países foi de que, ao invés de se gerar adicionais postos de trabalho, experimentou-se a substituição de trabalhadores contratados por tempo integral por trabalhadores por tempo parcial e temporários, com redução de renda e de segurança no trabalho. Os postos de trabalho foram precarizados e a retomada do crescimento econômico não conduziu ao status quo anterior, de modo que o patamar de temporários e contratados por prazo parcial não mais diminuiu.

O resultado disso foi um preocupante aumento, nesses países, da tensão social, que está contribuindo à instabilidade política, processo que continua a se agravar nos dias atuais, e já está influenciando decisivamente resultados eleitorais, como revela a recente eleição do candidato Donald Trump nos EUA e a saída do Reino Unido da Comunidade Europeia (Brexit).

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho a tempo parcial não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, além de não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho, reportando-se ao número de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existentes à época de início da vigência da Lei 13.467/2017.

Sobre Teletrabalho

Também a emenda promove alterações na temática do teletrabalho. Na relação empregatícia, o ônus do empreendimento deve ser do empregador, cabendo ao empregado a disponibilização da sua força de trabalho, não se devendo repassar a responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos para o trabalhador.

Sobre grávida e lactante em ambiente insalubre

A proposta em questão configura-se como uma grave ofensa à saúde da gestante e do bebê. Não é crível que se queira possibilitar a garantia no mercado de trabalho à gestante permitindo o trabalho em ambiente insalubre.

Se, de fato, a preocupação do legislador fosse garantir trabalho decente, com remuneração adequada e acesso em condições não-discriminatórias de trabalho à gestante. A Constituição determina a permanente redução dos riscos e dos danos à saúde de quem trabalha.

Ademais, o atestado médico que comprove que o ambiente não afetará a saúde ou oferecerá algum risco à gestação ou à lactação oferece inseguranças à trabalhadora, ainda mais porque pelo texto da MP, ela deixará de receber o adicional de insalubridade, o que

³ Veja-se, nesse sentido, o relatório do governo norte-americano “Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits”, em <<http://www.gao.gov/assets/670/669899.pdf>>

representa um elemento forte de pressão para que ela permaneça no local insalubre.

Sobre Trabalho intermitente

O trabalho intermitente não deve ser adotado pela legislação brasileira. Hoje em dia, o trabalhador contratado recebe por todo o tempo que permanece na empresa, à disposição do empregador. E para isso deve receber, ao menos, o mínimo salarial.

Sobre incorporação de parcelas

As alterações no Art. 457 é para recompor a natureza salarial de parcelas de nítido caráter remuneratório. Assim, esta emenda reinclui as parcelas no § 1º do artigo 457, mantendo sua natureza salarial, sob pena de os empregados terem direitos suprimidas verbas que causarão ainda mais diminuição da sua renda, pois não passarão mais a repercutir em outros direitos, como férias e 13º salário.

Sobre questões processuais

O acesso à justiça é direito assegurado na Constituição Federal que, em seu art. 5º, inciso XXXV, prevê que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito” e, no inciso LXXVIII, “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”. Ainda assegurado no inciso LXXIV do mesmo Art. 5º que o Estado deverá prestar assistência gratuita e integral para atender a quem necessitar.

A Justiça do Trabalho é uma organização judiciária dedicada à defesa e à promoção de direitos fundamentais dos direitos sociais e como tal, deve atenção ao cumprimento das normas e princípios assegurados aos cidadãos e cidadãs trabalhadores e trabalhadoras.

As ações trabalhistas representam um significativo sinal do cumprimento e observância da Constituição e das normas legais na conduta operada nas relações de trabalho do país. Assim, o quantitativo verificado nem decorre da ação extravagante da advocacia laboral, nem jamais poderia ser atribuída a uma mania nacional de acionamento judiciário. É preciso reconhecer que o número de ações judiciais demonstra uma vigorosa atitude descumpridora do elo contratante e por essa razão, o substitutivo do relator segue no sentido absolutamente oposto ao “dever ser” esperado pelo legislador: o do uso da elaboração legislativa para melhor regular as condutas sociais na perspectiva de pacificação da sociedade.

Ora pois, a Reforma optou por restringir os direitos dos autores das ações judiciais trabalhistas – majoritariamente dos/das trabalhadores/as – dificultando o acesso, a condução dos atos processuais - inclusive com ônus financeiro que, sabidamente, é insuportável ao hipossuficiente economicamente – e na fase de execução dos créditos a que se tem direito, favorece, de forma escancarada, a parte contratante - o empresário – que dispõe de recursos para custear o processo que, na condição de executado, usa do tempo e das lacunas processuais para postergar a solução do processo impondo dificuldades ao credor trabalhista.

Desse modo, a presente emenda pretende atenuar os termos da legislação vigente sobre as várias restrições do direito e à processualística da ação trabalhista, atendendo ao direito constitucional de acesso à justiça, por onde se postula a reparação de violações. Também no viés da preservação das competências da Justiça do Trabalho, sob pena de prejudicar a entrega da prestação jurisdicional integral, a que se refere o art. 5º da CF/88.

Por todo o exposto, considerando que a matéria é de alta relevância para a classe trabalhadora avançar na conquista das melhores condições de trabalho, com vantagens mediatas para o empresariado (melhor prestação de serviço, trabalho de maior qualidade, redução de acidentes e com a economia no pagamento das contribuições sociais acidentárias) confiamos no apoio à presente Emenda.

____/____/____
Data

Carlos Zarattini – PT/SP



CONGRESSO NACIONAL

**MPV 808
00524**

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data	Medida Provisória nº 808, de 2017			
Autor Carlos Zarattini – PT/SP			Nº do Prontuário	
1. <u> </u> Supressiva 2. <u> </u> Substitutiva 3. <u> </u> Modificativa 4. <u> X </u> Aditiva 5. <u> </u> Substitutivo Global				

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Incluam-se na Medida Provisória dispositivos nos seguintes termos:

Art. 1º Altere-se o artigo 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017, nos seguintes termos:

Art. 3º

- I- os incisos VIII, X e XI do caput do art. 223-G;
- II- o §2º do art. 396;
- III- o art. 442-A;
- IV- o art. 452-A, art. 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H ;
- V- o §2º do art. 457;
- VI- os incisos I, IV e VI do art. 510-B;
- VII- o art. 611-A;
- VIII- o parágrafo único do art. 611-B;
- IX- o art. 911-A; e
- X- o art. 2º da Medida Provisória 808, de 2017.

Art. 2º São nulos quaisquer efeitos decorrentes do art. 911-A, incluído na Consolidação das Leis do Trabalho pela Medida Provisória 808, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa modificar os itens revogatórios da Medida Provisória, posto que, associando às emendas supressivas também apresentadas, deve ser extirpada da legislação trabalhista brasileira a criação do contrato de trabalho intermitente (art. 452-A) e também a previsão da prevalência do negociado sobre o legislado porque essas duas criações oriundas da denominada “Reforma Trabalhista” serão responsáveis pelo aumento da precarização das relações de trabalho, no momento em que o país enfrenta alta de desemprego e de rotatividade da força de trabalho, sem sinais reais de retomada do crescimento econômico.

Também se pretende a revogação do §2º do art. 457 pois defendemos que no caso de habitualidade no pagamento de certas parcelas remuneratórias ao empregado (exemplo: auxílio-alimentação, abonos, ajuda de custo) devem gerar a integração na remuneração, em razão da contraprestação dos serviços prestados nas condições em que são impostas a repetição habitual dessas importâncias.

A classe trabalhadora não pode ser responsabilizada pela conjuntura econômica, nem vítima do aprofundamento precarizante das relações de trabalho para benefício e redução dos custos do patronato que já vem sendo atendido por diversas políticas de favorecimento econômico. Também não é possível admitir o empobrecimento da maioria da população e redução sequenciada da massa salarial que vem impondo ao Brasil um regresso diante da economia mundial (perdeu posição para a Rússia e a Indonésia, encontrando-se agora na oitava posição, conforme dados sobre o ranking do PIB mundial elaborado pelo FMI).

Para preservar a dignidade nas relações de trabalho é que se justifica a presente Emenda, também devem ser anulados quaisquer efeitos decorrentes do art. 911-A introduzido na CLT por esta Medida Provisória.

PARLAMENTAR

____/____/____
Data

Carlos Zarattini – PT/SP



CONGRESSO NACIONAL

**MPV 808
00525**

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data	Medida Provisória nº 808, de 2017			
Autor Carlos Zarattini – PT/SP			Nº do Prontuário	
1. <input checked="" type="checkbox"/> Supressiva 2. <input type="checkbox"/> Substitutiva 3. <input type="checkbox"/> Modificativa 4. <input type="checkbox"/> Aditiva 5. <input type="checkbox"/> Substitutivo Global				

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Suprima-se o artigo 2º da Medida Provisória nº 808, de 2017

JUSTIFICAÇÃO

Impõe-se a supressão do art. 2º da MP, que determina a aplicação integral da primeira lei da reforma trabalhista (13.467/2017) aos contratos vigentes.

É mais uma intervenção contundente e imprópria do governo do sr. Michel Temer contra a interpretação conforme a lógica do sistema jurídico que determina que contratos trabalhistas, bem como decisões judiciais estejam submetidos à Constituição Federal, às normas internacionais incorporadas ao ordenamento nacional e à jurisprudência existente e aplicável ao caso em análise.

Tal artigo, certamente, será mais uma parte do frequente embate que o governo tem vivido com a maioria da magistratura trabalhista que, não apenas ciosa do seu dever de ofício, mas segura da competência que lhes assegura a Constituição, de que deve aplicar a lei conforme a interpretação conjugada de princípios e normas, e tem publicado críticas contundentes a essa (mal)dita “Reforma Trabalhista” que exclui e restringe direitos, que afronta a dignidade da classe trabalhadora e desrespeita as funções jurisdicionais da Justiça do Trabalho.

Será inevitável a supressão de tal artigo, mesmo porque esta MP ou a lei que dela resultar não poderá deixar de observar o disposto no § 2º do art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito brasileiro que determina: “§ 2º Consideram-se adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem”. Isso porque o contrato vigente, uma vez firmado, constitui-se ato jurídico perfeito, preservado pelo 5º, XXXVI, da Constituição Federal.

Para preservar a segurança, o ato jurídico constituído e a dignidade nas relações de trabalho é que se justifica a presente Emenda.

PARLAMENTAR

/ / _____ Data	_____ Carlos Zarattini – PT/SP
-----------------------------	--



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MPV 808
00526

ETIQUETA

Data	Medida Provisória nº 808, de 2017	
Autor		Nº do Prontuário
Carlos Zarattini – PT/SP		
1. <input checked="" type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input type="checkbox"/> Modificativa
4. <input type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo Global	

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Suprimam-se do art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017 os seguintes dispositivos que alteram a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452/1943:

- o §2º do art. 59-A;
- o §4º do art. 223-G;
- o art. 394-A;
- os §2º, §5º, §7º do art. 442-B;
- os §2º, §13, §14 e §15 do art. 452-A;
- o inciso IV do art. 452-B,
- os art. 452-C, art. 452-E, art. 452-F;
- §23 do art. 457; e
- o art. 911-A

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa suprimir do texto da MP dispositivos que aprofundam a precarização nas relações de trabalho instituída a partir da (mal)dita “Reforma Trabalhista”, concretizada pelo ilegítimo processo legislativo que se converteu na Lei 13.467, de 2017.

Será inadmissível que este Congresso mantenha o novo art. 911-A, dos mais cruéis sobre a classe trabalhadora, incluído nas disposições finais e transitórias da CLT: o **empregado** que receber menos do que o salário mínimo no mês, deve pagar à Previdência a diferença para alcançar o mínimo. E pior: caso não seja feito recolhimento dessa diferença não será contado aquele mês para quaisquer fins previdenciários, seja contagem para aposentadoria, seja para carências que permitem acesso a certos benefícios. Se a/o trabalhador só possui meios de subsistência para si e sua família pela contraprestação por dispor sua força de trabalho, e se a referida remuneração é inferior ao mínimo que deveria suprir tal sobrevivência, de onde irá retirar dinheiro para recolhimento previdenciário?

Ao excluir o tempo contributivo de um período efetivamente trabalhado, somado à proposta de Reforma da Previdência (PEC 287/2016), que pretende impor período mínimo de 25 anos de contribuição para alcançar a aposentadoria, o que quer o governo do sr. Michel Temer é a exclusão completa do segmento mais empobrecido da sociedade brasileira, impedindo a garantia da dignidade dessas pessoas, condenando à miséria e sem Seguridade Social.

Outras supressões referem-se a algumas alterações ao contrato de trabalho intermitente (art. 452-A), que aprofunda o afastamento do exercício de direitos nessa modalidade contratual, como é o caso da previsão de acordo de rescisão em que o trabalhador deixa de ter acesso ao seguro-desemprego. Estamos suprimindo: o que altera a forma do prazo para empregado responder que passa a ser de 24 horas (a lei falava em 1 dia útil); o que libera o cumprimento dos prazos legais, caso haja efetiva prestação de serviços, pois isso abre espaço para legalizar situações abusivas; os artigos que tratam da inatividade, tempo à disposição e contribuição previdenciárias que dão a impressão de que foram melhor regulamentados, mas pode apurar ainda mais a flexibilização.

Fundamental a supressão do artigo que aplica regras da extinção do contrato de trabalho intermitente por “acordo entre as partes” com pagamento de metade das verbas rescisórias, do aviso prévio e multa de FGTS, também só permite o saque de 80% do saldo da conta de FGTS e não autoriza o acesso ao seguro desemprego!! São regras ainda mais cruéis para esses trabalhadores que estarão em condição bastante vulnerável, que sequer gozará de proteção pelo desemprego.

Entendendo que as alterações nas normas que tratam das trabalhadoras gestante e

lactante que laboram em ambiente insalubre são pioradas, nem sequer observando os termos do suposto “acordo” com Senadoras quando da tramitação da matéria, sugerimos a supressão (como também apresentaremos emenda modificativa do texto constante da Lei), pois a nova redação retira o recebimento do adicional de insalubridade no período em que a trabalhadora estiver afastada, sendo esse um elemento impactante na definição do afastamento e torna-se uma forte pressão para a permanência delas no risco.

Também ao tema da indenização por dano extrapatrimonial, ao tratar sobre reincidência que incluiu novo parágrafo limitar o reconhecimento e criando um prazo de carência para tal configuração (2 anos), além de exigir que tenha havido o trânsito em julgado em relação à ofensa anterior. Uma distorção total do sentido jurídico de reincidência que deve analisar a conduta e não a oportunidade.

Ainda queremos a supressão de novas alterações no contrato do autônomo, pois, apesar de não permitir a exclusividade, afasta hipótese de reconhecimento de vínculo se o serviço for prestado para um só contratante “autorizando” a burla nessas contratações, também na medida em que prevê que sejam contratados profissionais com a coincidência de sua atividade com o objeto da empresa, possivelmente abrindo um leque de contratações em circunstâncias que deveriam ser empregados.

No tema da composição da remuneração do empregado, pretendemos a supressão do parágrafo que impõe o recolhimento de imposto de renda e demais tributos sobre todas as parcelas, inclusive aquelas que não incorporam à remuneração do trabalhador, exemplo: auxílio-alimentação, comissões, gratificações, ajuda de custo, gorjeta, prêmio, diárias e abonos.

A classe trabalhadora não pode ser responsabilizada pela conjuntura econômica, nem vítima do aprofundamento precarizante das relações de trabalho para benefício e redução dos custos do patronato que já vem sendo atendido por diversas políticas de favorecimento econômico. Também não é possível admitir o empobrecimento da maioria da população e redução sequenciada da massa salarial que vem impondo ao Brasil um regresso diante da economia mundial (perdeu posição para a Rússia e a Indonésia, encontrando-se agora na oitava posição, conforme dados sobre o ranking do PIB mundial elaborado pelo FMI).

Em respeito à dignidade humana e da função social determinante das relações de trabalho está alicerçada a presente Emenda.

PARLAMENTAR

____/____/____
Data

Carlos Zarattini – PT/SP



CONGRESSO NACIONAL

**MPV 808
00527**

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data	Medida Provisória nº 808, de 2017	
Autor Carlos Zarattini – PT/SP		Nº do Prontuário
1. ___ Supressiva 2. ___ Substitutiva 3. ___ Modificativa 4. <u>X</u> Aditiva 5. ___ Substitutivo Global		

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Incluam-se, no artigo 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017 os seguintes incisos:

- Art. 3º
- I- o §3º do art. 2º;
 - II- o §2º do art. 4º;
 - III- os §2º e §3º do art. 8º;
 - IV- o Art. 10-A;
 - V- o §2º do art. 11;
 - VI- o Art. 11-A;
 - VII- o §6º do art. 59;
 - VIII- o Art. 59-B;
 - IX- o §1º do art. 75-C;
 - X- o Parágrafo único do art. 75-E;
 - XI- os incisos VIII, X e XI do caput do art. 223-G;
 - XII- o §2º do art. 396;
 - XIII- o art. 442-A;
 - XIV- o §3º do art. 443;
 - XV- o parágrafo único do art. 444;
 - XVI- o art. 452-A, art. 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H ;
 - XVII- o art. 456-A;
 - XVIII- o §2º do art. 457;
 - XIX- o §5º do art. 461;
 - XX- o §2º do art. 468;
 - XXI- o art. 477-A;
 - XXII- o art. 477-A;
 - XXIII- o art. 484-A;
 - XXIV- o art. 507-A;
 - XXV- o art. 507-B;
 - XXVI- os incisos I, IV e VI do art. 510-B;
 - XXVII- o art. 611-A;
 - XXVIII- o parágrafo único do art. 611-B;
 - XXIX- a alínea “f” do art. 652;
 - XXX- o §4º do art. 702;
 - XXXI- o §4º do art. 790;
 - XXXII- o §4º do art. 790-B;
 - XXXIII- os §3º e §4º do art. 791-A;
 - XXXIV- os arts. 793-A, art. 793-B, art. 793-C e art. 793-D;
 - XXXV- os §1º e §4º do art. 800;
 - XXXVI- o §3º do art. 840;
 - XXXVII- o §3º do art. 841;
 - XXXVIII- os §2º, §3º, §4º e §5º do art. 844;
 - XXXIX- os art. 855-B, art. 855-C, art. 855-C, art. 855-D art 855-E;
 - XL- o art. 883-A;
 - XLI- o §6º do art. 884;

XLII- o §14 do art. 896;
XLIII- o art. 896-A; e
XLIV- o art. 911-A.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa revogar os dispositivos constantes da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT que foram incluído indevidamente no âmbito da desastrosa “Reforma Trabalhista”, concretizada pelo ilegítimo processo legislativo que se converteu na Lei 13.467, de 2017 e agora com a presente MP 808/2017.

As revogações que estão consignadas nesta emenda referem-se a inserções perversas no texto celetista para usurpar ou reduzir direitos, porque não observam a lógica do sistema jurídico que determina a observância da Constituição Federal, das normas internacionais incorporadas ao ordenamento nacional e da jurisprudência existente e pertinentes ao mundo do trabalho. Apenas para exemplificar, alguns dos dispositivos revogados se referem: ao contrato de trabalho intermitente (art. 452-A), que deve ser extirpado da legislação trabalhista brasileira assim como a previsão da prevalência do negociado sobre o legislado, porque essas duas criações serão responsáveis pelo aumento da precarização das relações de trabalho, no momento em que o país enfrenta alta de desemprego e de rotatividade da força de trabalho, sem sinais reais de retomada do crescimento econômico.

Estamos revogando dispositivos que afrontam a equidade entre as partes de que o Estado deveria se incumbir, por exemplo, para não permitir a celebração de acordos individuais e de homologações de rescisões extrajudiciais de caráter duvidoso, inclusive restrição do acesso a direitos inalienáveis, bem como de conteúdos que desrespeitam as atribuições constitucionais definidas para as organizações, que oferecem, inclusive, garantia de segurança nas relações de trabalho, posto que a desigualdade do patrão x empregado não permite ao indivíduo sozinho dirimir seus conflitos.

Nesse mesmo sentido, queremos excluir da legislação aquilo que cria um isolamento aos trabalhadores que possuem diploma de nível superior e que recebem a partir do dobro do teto do RGPS, pois é exigido que eles tenham que dispor das suas condições de trabalho diretamente com seu empregador, não sendo atingidos pelas normas coletivas e quaisquer conflitos na relação serão dirimidos por arbitragem.

Também revogamos dispositivos que cerceiam o direito constitucional do acesso à justiça, inscrito no rol dos fundamentais pela Magna Carta. Aí estão as disposições que impedem ou dificultam o acionamento da Justiça do Trabalho nos casos de descumprimento da legislação trabalhista – seja impondo exigências na petição inicial, obrigando pagamento de custas e peritos para os trabalhadores, mesmo sendo hipossuficientes economicamente e beneficiários da Justiça gratuita; facilitando o uso de recursos pelos reclamados (que majoritariamente são os empregadores) dificultando a execução e conclusão do processo; também definindo condições de aplicação da litigância de má-fé inadequadas para o processo trabalhista.

Nenhuma inovação da (mal)dita Reforma instituída trata de garantia e manutenção dos empregos daqueles que já estão empregados – não desestimula o empregador a não demitir arbitrariamente –, ao contrário, estimula distorções e permite a burla das condições reais em que o trabalho é prestado.

A classe trabalhadora não pode ser responsabilizada pela conjuntura econômica, nem vítima do aprofundamento precarizante das relações de trabalho para benefício e redução dos custos do patronato que já vem sendo atendido por diversas políticas de favorecimento econômico. Também não é possível admitir o empobrecimento da maioria da população e redução sequenciada da massa salarial que vem impondo ao Brasil um regresso diante da economia mundial (perdeu posição para a Rússia e a Indonésia, encontrando-se agora na oitava posição, conforme dados sobre o ranking do PIB mundial elaborado pelo FMI).

Em respeito à dignidade humana e da função social determinante das relações de trabalho está alicerçada a presente Emenda.

____/____/____
Data

Carlos Zarattini – PT/SP



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MPV 808
00528

ETIQUETA

Data	Medida Provisória nº 808, de 2017			
Autor Carlos Zarattini – PT/SP			Nº do Prontuário	
1. <input type="checkbox"/> Supressiva 2. <input type="checkbox"/> Substitutiva 3. <input type="checkbox"/> Modificativa 4. <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva 5. <input type="checkbox"/> Substitutivo Global				

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inserem-se no art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, os seguintes dispositivos:

Art. 1º

“**Art. 452-A.** O contrato de trabalho de jornada intermitente, previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva será celebrado para a prestação de serviços planejados mensalmente pelo empregador, com subordinação, de forma não contínua, por dias ou meses, com remuneração mensal nunca inferior ao salário mínimo e conterà:

I – identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II – valor do dia de trabalho equivalente àquele pago aos trabalhadores em regime integral que exercem a mesma função ou do piso salarial da categoria, o que for maior, e não poderá ser inferior ao valor diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, o repouso semanal remunerado, adicionais e gratificações; e

III – local e data do pagamento da remuneração.

§ 1º O empregador convocará o empregado, por meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando por quantos dias serão desempenhadas as atividades, 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, presumida, no silêncio, a recusa.

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

§ 4º Os dias não trabalhados serão considerados tempo à disposição do empregador, cujo valor será definido em contrato, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes, nesse período.

§ 5º O pagamento será mensal e ao final de cada ano o empregado receberá, de imediato, assistido pelo sindicato, as seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais e gratificações legais.

§ 6º O recibo de pagamento mensal deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos pelos dias efetivamente trabalhados e os dias à disposição, não podendo a soma ser inferior ao salário mínimo.

§ 7º 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, cuja base não poderá ser inferior ao salário mínimo, se for o caso, e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações

§ 8º 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;

§ 9º O empregado, mediante previsão contratual, e em acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até dois períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134.

§ 10. Na hipótese de o período de contratação exceder 24 meses, após o pagamento das parcelas a que se refere o § 5º, fica convertido o contrato em regime de tempo integral.

§ 11. O valor previsto no inciso II do *caput* deste artigo não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, quando houver.

§ 12. Para os fins do disposto neste artigo, os benefícios previdenciários serão devidos e pagos nos mesmos termos dispostos na Lei nº 8.213, de 1991.”

“**Art. 452-B.** É facultado às partes, tendo o sindicato como interveniente, convencionar no instrumento contratual:

I – locais de prestação de serviços;

II – turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;

III – formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;

IV – pagamento dos dias convocados, mesmo em caso de cancelamento de serviços previamente agendados pelo empregador.”

“**Art. 452-C.** Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de à disposição do empregador o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do art. 452-A.

§ 1º Durante o período à disposição, nos termos do *caput*, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho autônomo ou em regime de tempo parcial.

§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de tempo à disposição do empregador será remunerado, conforme padrões definidos no acordo ou convenção coletiva da categoria, de modo que a remuneração mensal não seja inferior ao salário mínimo.”

“**Art. 452-D.** Decorrido o prazo de um ano sem convocação, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de

serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente, nos termos do §5º do art. 452-A.”

“**Art. 452-E.** Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as verbas rescisórias e permitida a movimentação da conta vinculada do trabalhador FGTS na forma do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990.

Parágrafo único. A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

“**Art. 452-F.** As verbas rescisórias e o aviso-prévio serão calculados com base na média dos valores mensais recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente ou no valor do salário mínimo, quando for o caso.

§ 1º No cálculo da média a que se refere o *caput*, serão considerados todos os meses em que vigorou o contrato de trabalho intermitente, conforme o §5º do art. 452-A.

§ 2º O aviso-prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487.”

“**Art. 452-G.** O empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.”

“**Art. 452-H.** No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.”

JUSTIFICAÇÃO

É a presente emenda para dispor sobre uma nova regulação de uma modalidade de trabalho intermitente que possa trazer dignidade aos trabalhadores contratados nesses moldes.

A MP altera a **regulamentação do contrato de trabalho intermitente** (“zero hora”), mas não reduz a precarização que dele decorre, inclusive aprofundando o afastamento do exercício de direitos nessa modalidade contratual, como é o caso da previsão de acordo de rescisão em que o trabalhador deixa de ter acesso ao seguro-desemprego.

No comparado internacional – trabalho intermitente:

- No Reino Unido - ao assinar o chamado contrato a “zero hora”, - Atrela-se, entretanto, este tipo de contrato ao pagamento de um salário mínimo, inclusive durante os períodos que o empregador não necessitar da mão de obra.
- Nos Estados Unidos, de acordo com a OIT, o trabalho intermitente é majoritariamente destinado a suprir necessidades excepcionais de substituição de mão de obra regular (da mesma maneira que o trabalho temporário disciplinado pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974) ou flutuações imprevistas na demanda do empresário.
- Na Espanha, a matéria é remetida à negociação coletiva.
- Na Nova Zelândia, tal modalidade de contratação foi legalmente vedada em 10 de março de 2016.

Por todo o exposto, considerando que a matéria é de alta relevância e que este Parlamento deverá adotar postura incisiva para a preservação de padrões mínimos de dignidade nas relações de trabalho, postulamos o apoio à presente Emenda.

PARLAMENTAR

____/____/____
Data

Carlos Zarattini – PT/SP



CONGRESSO NACIONAL

**MPV 808
00529**

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data	Medida Provisória nº 808, de 2017	
Autor Carlos Zarattini – PT/SP		Nº do Prontuário
1. <u> </u> Supressiva 2. <u> </u> Substitutiva 3. <u> </u> Modificativa 4. <u> X </u> Aditiva 5. <u> </u> Substitutivo Global		

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inserem-se, na Medida Provisória nº 808, de 2017, os seguintes dispositivos:

Art. 1º

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

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

- I - tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público;
- II - ocorrer incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular.

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, o tempo médio despendido pelo empregado em caso de transporte fornecido pelo empregador pelo exercício das atividades em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, bem como a forma e a natureza da remuneração.” (NR)

“**Art. 389**

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) pessoas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches próprias das empresas ou conveniadas, mantidas diretamente ou com outras entidades públicas ou privadas, ou em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, SENAI, SENAC, SENAR, SEST, SESCOOP ou de entidades sindicais.”

“**Art. 396**

.....
§ 2º Os horários dos descansos previstos no *caput* deste artigo deverão ser definidos em acordo entre a mulher, assistida pelo sindicato, e o empregador.” (NR)

“**Art. 429**

.....
§ 3º Deverão ser incluídas no cálculo da cota decorrente do *caput* todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos.” (NR)

“**Art. 482**

.....
f) REVOGADO

.....” NR

“TÍTULO IV – DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

..... **CAPÍTULO V-A** **DA DESPEDIDA ARBITRÁRIA**

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, bem como de seu suplente, desde o registro de suas candidaturas até um ano após o final de seus mandatos;
- b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto;
- c) do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção, de representação ou de conselheiro fiscal e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, no quantitativo estabelecido no art. 522, combinado com art. 8o, inciso VIII da Constituição Federal, ou, se mais benéfico, conforme dispuser convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- d) do empregado reabilitado ou portador de deficiência, nos termos da legislação previdenciária;
- e) de empregado membro de Comissão de Conciliação Prévia, titular ou suplente, no período compreendido entre o registro da candidatura até um ano após o final do mandato;
- f) do empregado acidentado nos termos da legislação previdenciária;
- g) do empregado, titular ou suplente, integrante da representação dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS, até um ano após o término do mandato;
- h) do empregado, titular ou suplente, da representação dos trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social, até um ano após o término do mandato;
- i) de empregado eleito diretor de cooperativa, nos termos de legislação especial;
- j) de empregado contemplado com estabilidade provisória decorrente de convenção ou acordo coletivo de trabalho, no período estabelecido em negociação coletiva.

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

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

“Título V

.....
CAPÍTULO I-A – CONDUTA ANTISSINDICAL

Art. 511-A. Considera-se conduta antissindical, sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, todo e qualquer ato do empregador ou tomador de serviço que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como:

I – condicionar a admissão ou a preservação do trabalho à filiação, não filiação ou desfiliação de entidade sindical ou a participação em greve;

II - despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;

III - conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;

IV – incluir o nome do trabalhador, em razão de atuação sindical, em listas que visem a dificultar o acesso a posto de trabalho;

V - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

VI – negar reconhecimento ao mandato e à garantia de emprego de dirigentes sindicais, representantes dos trabalhadores no local de trabalho ou de membro do conselho fiscal;

VII – criar obstáculos aos dirigentes sindicais e aos representantes dos trabalhadores no local de trabalho de forma a dificultar o exercício de suas atribuições sindicais;

VIII – negar o acesso do dirigente sindical ao local de trabalho;

IX – interferir em processos eleitorais da entidade sindical;

X – interferir em assembleias organizadas pelas entidades sindicais;

XI – induzir ou coagir, por qualquer meio, o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual ou coletivo;

XII - contratar, fora dos limites desta Lei, mão de obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve;

XIII - contratar trabalhadores em quantidade ou por período superior ao que for razoável para garantir, durante a greve, a continuidade dos serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao próprio patrimônio ou de terceiros;

XIV - constranger ou coagir, por qualquer meio, o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;

XV - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;

XVI – assediar moralmente trabalhador em razão de atuação sindical ou de participação em greve.

Parágrafo único. Para fins deste artigo, considera-se o dever de boa fé como:

I – participar de negociação coletiva quando regularmente solicitada pela entidade sindical;

II – formular e responder propostas e contrapropostas que tenham o objetivo de promover o diálogo entre entidades sindicais e/ou empresas;

III – prestar informações em prazo razoável e com o necessário detalhamento visando à eficácia da negociação coletiva;

Art. 511-B. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de proteção contra atos de ingerência umas nas outras, quer na sua constituição, funcionamento ou administração.

Art. 511-C. A pessoa jurídica de direito privado responde objetivamente pelos danos causados por seus prepostos que praticarem condutas antissindicais, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Art. 511-D. Têm legitimidade concorrente para o ajuizamento de ação para coibir a prática de condutas antissindicais e reparar os danos, individuais ou coletivos, materiais ou morais:

I - o trabalhador prejudicado pela conduta antissindical;

II - a entidade dotada de personalidade sindical, no âmbito de sua representação;

III – as associações legalmente constituídas há pelo menos um ano e que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses e direitos de trabalhadores, no âmbito de sua representação;

IV – o Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo único. Nos processos em que não for parte, o Ministério Público do Trabalho atuará obrigatoriamente na defesa dos direitos e interesses de que cuida esta Lei.

Art. 511-E. Sempre que o tomador de serviço se comportar de maneira a impedir ou limitar a liberdade e a atividade sindical, bem como o exercício do direito de greve, o juiz do trabalho, em decisão imediatamente executiva, ordenará a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos, assim como fixará multa diária suficiente e compatível para compelir a efetivação da tutela específica.

Parágrafo único. As decisões proferidas pelo juiz do trabalho de que tratam esse artigo deverão ser divulgadas, sob a responsabilidade do autor da conduta antissindical:

I – em todos os locais de trabalho em que ocorrer a conduta antissindical;

II – em jornais com circulação territorial minimamente coincidente com a do local do dano;

III – nos mesmos canais de comunicação em que a conduta antissindical foi divulgada.

Art. 511-F. Quando a ação tiver por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou de não fazer, cujo objeto seja a cessação ou inibição de condutas antissindiais, o juiz concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

Parágrafo único. A conversão da obrigação em perdas e danos somente será admissível se for impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático equivalente.

Art. 511-G. Quando se configurar conduta antissindical, o juiz do trabalho, mediante provocação, avaliando a gravidade da infração, eventual reincidência e a capacidade econômica do infrator, aplicará multa punitiva, sem prejuízo da aplicação da multa coercitiva destinada ao cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, prevista no art. 6º desta Lei.

Parágrafo único. A multa punitiva será executada por iniciativa do juiz ou a pedido da parte.

Art. 511-H. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta antissindical, inclusive a condenação no pagamento da multa punitiva, também são cabíveis quando a entidade sindical de empregadores praticar condutas antissindiais, conforme o “caput” do art. 1º, tais como:

I - induzir o tomador de serviços a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

II – incluir o nome do trabalhador, em razão de atuação sindical, em listas que visem a dificultar o acesso a posto de trabalho;

III - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

IV - violar o dever de boa fé na negociação coletiva;

Parágrafo único. Para efeitos desse artigo, considera-se como o dever de boa fé a observação dos mesmos termos do art. 8º desta Lei, tendo por base os princípios fundamentais do direito do trabalho e dos tratados e convenções internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Art. 511-I. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta antissindical, inclusive a condenação no pagamento da multa punitiva, são cabíveis quando a entidade sindical de trabalhadores:

I - induzir o tomador de serviços a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

II - interferir nas organizações sindicais de empregadores;

III - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva.

IV – Induzir o tomador de serviços a dispensar trabalhador que deseja participar de eleições promovidas pela entidade sindical;

V – proceder à desfiliação de trabalhador sem o observância dos termos previstos no estatuto da entidade sindical.

Art. 511-J. O disposto neste Capítulo também se aplica à administração pública direta, indireta e fundacional de todos os poderes constituídos da União, dos Estados, dos

Municípios e do Distrito Federal.”

“**Art. 636** – (...)

.....

§6º A multa será reduzida de 30% (trinta por cento) se o infrator, renunciando ao recurso a recolher ao Tesouro Nacional dentro do prazo de 10 (dez) dias contados do recebimento da notificação ou da publicação do edital.

.....

§8º Exceto quanto à infração disposta no artigo 41 *caput* desta Consolidação das Leis do Trabalho, o valor da multa aplicada será reduzido em 40% (quarenta por cento) se o infrator for microempresa, empresa de pequeno porte, empregador doméstico ou microempreendedor individual e, renunciando ao recurso, a recolher ao Tesouro Nacional dentro do prazo de 10 (dez) dias contados do recebimento da notificação ou da publicação do edital.” (NR)

“TÍTULO X

.....

Capítulo II-A

Da Ação de Prevenção e Repressão à Conduta Anti-Sindical

Art. 836-A. Sempre que o empregador comportar-se de maneira a impedir ou limitar a liberdade e a atividade sindical, bem como o exercício do direito de greve, o juiz do trabalho, em decisão imediatamente executiva, poderá ordenar a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos.

Art. 836-B. A entidade dotada de personalidade sindical, no âmbito de sua representação, e o trabalhador prejudicado pela conduta anti-sindical têm legitimidade concorrente para o ajuizamento da ação.

Art. 836-C. Sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, configura conduta anti-sindical todo e qualquer ato do empregador que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como:

I - subordinar a admissão ou a preservação do emprego à filiação ou não a uma entidade sindical;

II - subordinar a admissão ou a preservação do emprego ao desligamento de uma entidade sindical;

III - despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;

IV - conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;

V - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

VI - induzir o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual;

VII - contratar, fora dos limites desta Lei, mão-de-obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve;

VIII - contratar trabalhadores em quantidade ou por período superior ao que for razoável para garantir, durante a greve, a continuidade dos serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao próprio patrimônio ou de terceiros;

IX - constranger o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;

X - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva.

Art. 836-D. Quando se configurar conduta anti-sindical, o juiz do trabalho, mediante provocação, avaliando a gravidade da infração, eventual reincidência e a capacidade econômica do infrator, aplicará multa punitiva em valor de um até quinhentas vezes o menor piso salarial do âmbito de representação da entidade sindical, ou referência

equivalente, sem prejuízo da aplicação da multa coercitiva destinada ao cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer.

Art. 836-E. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta anti-sindical, até mesmo a condenação no pagamento da multa punitiva, são cabíveis quando a entidade sindical de trabalhadores:

I - induzir o empregador a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

II - interferir nas organizações sindicais de empregadores;

III - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;

IV - deflagrar greve sem a prévia comunicação.”

“Art. 838-A. Qualquer empregado, em seu próprio nome e interesse, ou as entidades dotadas de personalidade sindical, no interesse da categoria que representar, no todo ou em parte, poderá promover ação para a tutela judicial de direitos e interesses individuais, individuais homogêneos, coletivos ou difusos, sob lesão ou ameaça de lesão, quando a pretensão versar sobre direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, não possuir conteúdo diretamente patrimonial e constituir matéria de competência da Justiça do Trabalho.

§ 1.º Nas ações promocionais individuais ou plúrimas, o sindicato a que os autores pertencerem ou, sucessivamente, o sindicato profissional representativo de sua categoria poderá figurar como assistente litisconsorcial, aplicando-se a disciplina do artigo 120 do Código de Processo Civil.

§ 2.º O sindicato assistente poderá transigir, recorrer, desistir da ação ou continuar o processo iniciado pelo trabalhador, com o seu expresso consentimento.

§ 3.º O Ministério Público do Trabalho poderá funcionar em todas as ações promocionais trabalhistas, na condição de fiscal da lei, inclusive poderá ainda aditar pedidos, estendê-los e adequá-los, bem como, ao final, recorrer.

§ 4.º O objeto da ação promocional trabalhista limitar-se-á ao conhecimento da lesão ou ameaça de lesão de caráter jusfundamental e à sua correção ou reparação não-patrimonial, sem possibilidade de acumulação objetiva com ações de outra natureza ou mesmo com ações de idênticas pretensões, cujos fundamentos sejam diversos da própria tutela de direitos e garantias fundamentais.

§ 5.º Sendo relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, inclusive no cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, é lícito ao juiz conceder a tutela liminarmente ou após justificação prévia, citado o réu.”

JUSTIFICAÇÃO

Apresentamos a presente emenda com conteúdo modificativo da legislação trabalhista, para oferecer atualização de linguagens e práticas a diversos dispositivos da CLT, especialmente na perspectiva de sua modernização aos padrões adequados ao novo século.

Estamos vivendo um período que antecede a comemoração dos 30 anos da Constituição Federal e, para tanto, é preciso dar às relações laborais os patamares de dignidade e da função social tão bem estruturada no texto constitucional.

Por todo o exposto, considerando que a matéria é de alta relevância para a classe trabalhadora avançar na conquista das melhores condições de trabalho, com vantagens mediatas para o empresariado (melhor prestação de serviço, trabalho de maior qualidade, redução de acidentes e com a economia no pagamento das contribuições sociais acidentárias) confiamos no apoio à presente Emenda.

PARLAMENTAR

____/____/____
Data

Carlos Zarattini – PT/SP



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MPV 808
00530

ETIQUETA

Data	Medida Provisória nº 808, de 2017			
Autor Carlos Zarattini – PT/SP			Nº do Prontuário	
1. <u>Supressiva</u>	2. <u>Substitutiva</u>	3. <u>Modificativa</u>	4. <u>X</u> <u>Aditiva</u>	5. <u>Substitutivo Global</u>

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Acrescentem-se a Medida Provisória nº 808, de 2017, os seguintes dispositivos:

Art. 1º

“**Art. 59-A.** Somente poderão ser ajustadas as formas de compensação de jornada por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, desde que não seja ultrapassado o limite de dez horas diárias de trabalho e que a compensação se realize no mesmo mês ou conforme definido em leis específicas.

§1º É facultado, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer regime de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas, preservando os intervalos para repouso e alimentação.

§2º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto neste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e não 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.”

“TÍTULO II-A - DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

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

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ofensa à esfera não patrimonial ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares do direito à reparação. (NR)

Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física, dentre outros, são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural. (NR)

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome e o segredo empresarial 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 direito ou bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão, respeitado o disposto no art. 932, inciso III da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil.

Art. 223-F.....

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, poderão ser considerados pelo juízo na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

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

- I – a natureza do bem jurídico tutelado;
- II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III – os reflexos pessoais, familiares e sociais da ação ou da omissão;
- IV – a extensão e a duração dos efeitos da ação ou omissão do ofensor;
- V – as condições e circunstâncias em que ocorreu a ofensa ou o dano;
- VI – o grau de publicidade do ocorrido;

VII – o efeito educativo contundente que deve ter a punição nos casos de reprodução de práticas discriminatórias, especialmente de gênero, raça, etnia, origem e nível de escolaridade.

§ 1º Julgado procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga a cada um dos ofendidos.

.....
§ 3º No caso de reincidência, o juízo deverá elevar ao menos ao dobro do valor da condenação, referindo-se explicitamente ao montante aumentado.

§ 4º Os parâmetros estabelecidos no §1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.” (NR)

“**Art. 394-A.** A empregada gestante ou lactante não poderá trabalhar em ambiente insalubre, enquanto durar a gestação e a lactação, devendo exercer suas atividades em local salubre, sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade.

Parágrafo único. Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada, nos termos do *caput* deste artigo, exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento, devendo a empresa continuar pagando o valor correspondente ao adicional de insalubridade.” (NR)

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

§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no *caput*.

§ 2º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do *caput*, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.” (NR)

“**Art. 452-A.** É vedado o contrato de trabalho de jornada intermitente.”

“Art. 452-B – REVOGADO”

“Art. 452-C – REVOGADO”

“Art. 452-D – REVOGADO”

“Art. 452-E – REVOGADO”

“Art. 452-F – REVOGADO”

“Art. 452-G – REVOGADO”

“Art. 452-H – REVOGADO”

“**Art. 457**

§ 1º - Integram o salário a importância fixa estipulada, as comissões, as percentagens, as gratificações, o auxílio-alimentação e os abonos pagos pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a

cinquenta por cento da remuneração, o vale refeição, as diárias para viagem e os prêmios 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.

.....
§ 15. A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 16. As empresas anotarão na CTPS de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente a cada mês.

.....
§ 23 REVOGADO” (NR)

“TÍTULO IV-A

DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL NO LOCAL DE TRABALHO

“Art. 510-A Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos. (NR)

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

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

§ 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre o tema.

§3º As cláusulas normativas das convenções ou acordos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho superveniente.

§ 4º As cláusulas de acordo ou convenção coletiva relativas a salário e jornada de trabalho, observarão o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição, e o instrumento coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula distinta de direito legalmente assegurado.

§ 5º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória somente será anulada quando verificada a impossibilidade de sua permanência, sem repetição do indébito.” (NR)

Art. 2º São nulos os efeitos do art. 911-A incluído na Consolidação das Leis do Trabalho pela Medida Provisória 808, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de

trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil de todos os dispositivos alterados por via desta Medida Provisória e, assim, garantir condições para se estabelecer o resgate de direitos e um debate verdadeiro sobre a modernização do trabalho no país.

PARLAMENTAR

____/____/____
Data

Carlos Zarattini – PT/SP

ETIQUETA



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 2017

Elvino Bohn Gass

Autor

**Partido
PT**

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inserir-se no Art. 452-A constante no art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017.

“Art. 452-A.
.....
§ 16. O contrato de trabalho intermitente não poderá ser utilizado para a contratação de trabalhador rural assalariado”

JUSTIFICAÇÃO

O trabalho rural tem características distintas do trabalho urbano. A diferença se dá desde a jornada de trabalho até a frequência da sua exigência. Para contemplar o trabalhador rural chamado de “safrista”, que trabalha na época da colheita, ou também na preparação da lavoura, já existe a possibilidade de contrato temporário. O uso do contrato intermitente, neste caso, desvirtuaria o conceito de intermitência pois geraria uma regularidade, mesmo que temporária, da jornada de trabalho com um mesmo empregador.

PARLAMENTAR

Deputado Elvino Bohn Gass

ETIQUETA



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 2017

Elvino Bohn Gass

Autor

**Partido
PT**

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inserir-se no art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, e na lei nº 13.467/2017 onde couber:

“Art. É proibido o repasse de percentual das contribuições arrecadadas pelas organizações do denominado Sistema “S” para as entidades sindicais patronais.”

JUSTIFICAÇÃO

Tendo em vista a reformulação das fontes de custeio do sistema sindical brasileiro, imposta pela Lei nº 13.467/2017, é imprescindível colocar fim aos repasses do denominado Sistema “S” para as entidades sindicais de representação patronal, que representam mais da metade da arrecadação dessas entidades¹, como medida de justiça e equilíbrio na paridade de forças dos entes que se contrapõe na negociação coletiva. Trata-se de medida basilar para a concretização da liberdade sindical no país e o exercício democrático das relações de trabalho no Brasil.

PARLAMENTAR

Deputado Elvino Bohn Gass

¹ Disponível em <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/05/1880554-sistema-s-ajuda-sindicato-patronal-a-viver-sem-imposto-sindical.shtml>. Acesso em 19/11/2017.

ETIQUETA



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 2017

Elvino Bohn Gass
Autor

Partido
PT

1. ____ Supressiva 2. ____ Substitutiva 3. ____ Modificativa 4. Aditiva Global

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inserir-se no art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, os seguintes dispositivos:

Art. 1º

“Art. 58. A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade não excederá de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais e nos casos de serem contratadas jornadas em jornada inferior, mesmo que por acordo ou convenção coletiva, a remuneração não poderá ser inferior ao salário mínimo”.

..... (NR)

“Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais, com a possibilidade de até cinco horas suplementares semanais, sem exceder duas horas extras diárias.

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

.....

§ 8º. A admissão de trabalhadores por meio da modalidade contratual regulada por este artigo somente ocorrerá se mantida a quantidade de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existente no dia 10 de novembro de 2017.

§ 9º. O trabalhador com contrato de trabalho por prazo indeterminado e a tempo integral não poderá ser substituído por trabalhador contratado a tempo parcial.”
(NR)

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

indeterminado.

.....
§ 3º É vedada modalidade de contrato de trabalho intermitente, no qual a prestação de serviços, com subordinação, não seja contínua, desenvolvida com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses e com remuneração mensal inferior ao salário mínimo.

§4º A contratação de trabalho intermitente ou em regime de tempo parcial decorrerá de acordo ou convenção coletiva e entre as cláusulas normativas, devem constar as determinações relativas aos valores pagos nos períodos à disposição do empregador, o direito aos intervalos de repouso e para alimentação, descanso semanal remunerado e de remuneração mensal nunca inferior ao salário mínimo (NR)

“**Art. 444.**

Parágrafo único. A livre estipulação de que trata o caput aplica-se no caso de empregado assistido pela entidade sindical e não terá preponderância sobre os instrumentos coletivos.” (NR)

“**Art. 461**

.....
§ 5º A equiparação salarial será possível entre empregados independentemente da modalidade do contrato de trabalho, de serem contemporâneos no cargo ou na função, inclusive admitida a indicação de paradigmas remotos.” (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 O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou, na inexistência ou impossibilidade, perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

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

§ 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 da seguinte forma:

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

b) no prazo de dez dias, contados da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

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

.....
§ 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.”(NR)

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

“**Art. 484-A.** O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, com homologação pelo sindicato ou, na ausência deste da autoridade representante local do Ministério do Trabalho, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

.....” (NR)

“**Art. 507-A.** Nos casos de negociação coletiva que tenha por objeto a demissão coletiva de empregados, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa dos sindicatos ou mediante a sua concordância expressa, assistido por representante do Ministério Público do Trabalho, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.”

“Título V

.....
CAPÍTULO I-A – CONDUTA ANTISSINDICAL

Art. 511-A. Considera-se conduta antissindical, sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, todo e qualquer ato do empregador ou tomador de serviço que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como:

I – condicionar a admissão ou a preservação do trabalho à filiação, não filiação ou desfiliação de entidade sindical ou a participação em greve;

II - despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;

III - conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;

IV – incluir o nome do trabalhador, em razão de atuação sindical, em listas que visem a dificultar o acesso a posto de trabalho;

V - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

VI – negar reconhecimento ao mandato e à garantia de emprego de dirigentes sindicais, representantes dos trabalhadores no local de trabalho ou de membro do conselho fiscal;

VII – criar obstáculos aos dirigentes sindicais e aos representantes dos trabalhadores no local de trabalho de forma a dificultar o exercício de suas atribuições sindicais;

VIII – negar o acesso do dirigente sindical ao local de trabalho;

IX – interferir em processos eleitorais da entidade sindical;

X – interferir em assembleias organizadas pelas entidades sindicais;

XI – induzir ou coagir, por qualquer meio, o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual ou coletivo;

XII - contratar, fora dos limites desta Lei, mão de obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve;

XIII - contratar trabalhadores em quantidade ou por período superior ao que for razoável para garantir, durante a greve, a continuidade dos serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao próprio patrimônio ou de terceiros;

XIV - constranger ou coagir, por qualquer meio, o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;

XV - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;

XVI – assediar moralmente trabalhador em razão de atuação sindical ou de participação em greve.

Parágrafo único. Para fins deste artigo, considera-se o dever de boa fé como:

I – participar de negociação coletiva quando regularmente solicitada pela entidade sindical;

II – formular e responder propostas e contrapropostas que tenham o objetivo de promover o diálogo entre entidades sindicais e/ou empresas;

III – prestar informações em prazo razoável e com o necessário detalhamento visando à eficácia da negociação coletiva;

Art. 511-B. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de proteção contra atos de ingerência umas nas outras, quer na sua constituição, funcionamento ou administração.

Art. 511-C. A pessoa jurídica de direito privado responde objetivamente pelos danos causados por seus prepostos que praticarem condutas antissindicais, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Art. 511-D. Têm legitimidade concorrente para o ajuizamento de ação para coibir a prática de condutas antissindicais e reparar os danos, individuais ou coletivos, materiais ou morais:

I - o trabalhador prejudicado pela conduta antissindical;

II - a entidade dotada de personalidade sindical, no âmbito de sua representação;

III – as associações legalmente constituídas há pelo menos um ano e que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses e direitos de trabalhadores, no âmbito de sua representação;

IV – o Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo único. Nos processos em que não for parte, o Ministério Público do Trabalho atuará obrigatoriamente na defesa dos direitos e interesses de que cuida esta Lei.

Art. 511-E. Sempre que o tomador de serviço se comportar de maneira a impedir ou limitar a liberdade e a atividade sindical, bem como o exercício do direito de greve, o juiz do trabalho, em decisão imediatamente executiva, ordenará a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos, assim como fixará multa diária suficiente e compatível para compelir a efetivação da tutela específica.

Parágrafo único. As decisões proferidas pelo juiz do trabalho de que tratam esse artigo deverão ser divulgadas, sob a responsabilidade do autor da conduta antissindical:

I – em todos os locais de trabalho em que ocorrer a conduta antissindical;

II – em jornais com circulação territorial minimamente coincidente com a do local do dano;

III – nos mesmos canais de comunicação em que a conduta antissindical foi divulgada.

Art. 511-F. Quando a ação tiver por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou de não fazer, cujo objeto seja a cessação ou inibição de condutas antissindicais, o juiz concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem o

resultado prático equivalente ao do adimplemento.

Parágrafo único. A conversão da obrigação em perdas e danos somente será admissível se for impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático equivalente.

Art. 511-G. Quando se configurar conduta antissindical, o juiz do trabalho, mediante provocação, avaliando a gravidade da infração, eventual reincidência e a capacidade econômica do infrator, aplicará multa punitiva, sem prejuízo da aplicação da multa coercitiva destinada ao cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, prevista nesta Lei.

Parágrafo único. A multa punitiva será executada por iniciativa do juiz ou a pedido da parte.

Art. 511-H. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta antissindical, inclusive a condenação no pagamento da multa punitiva, também são cabíveis quando a entidade sindical de empregadores praticar condutas antissindicais, conforme o “caput” do art. 511-A, tais como:

I - induzir o tomador de serviços a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

II – incluir o nome do trabalhador, em razão de atuação sindical, em listas que visem a dificultar o acesso a posto de trabalho;

III - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

IV - violar o dever de boa fé na negociação coletiva;

Parágrafo único. Para efeitos desse artigo, considera-se como o dever de boa fé a observação dos mesmos termos do art. 8º desta Lei, tendo por base os princípios fundamentais do direito do trabalho e dos tratados e convenções internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Art. 511-I. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta antissindical, inclusive a condenação no pagamento da multa punitiva, são cabíveis quando a entidade sindical de trabalhadores:

I - induzir o tomador de serviços a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

II - interferir nas organizações sindicais de empregadores;

III - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva.

IV – Induzir o tomador de serviços a dispensar trabalhador que deseja participar de eleições promovidas pela entidade sindical;

V – proceder à desfiliação de trabalhador sem o observância dos termos previstos no estatuto da entidade sindical.

Art. 511-J. O disposto neste Capítulo também se aplica à administração pública direta, indireta e fundacional em todas as esferas dos poderes constituídos da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal.”

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

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

§ 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre o tema.

§3º As cláusulas normativas das convenções ou acordos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho superveniente.

§ 4º As cláusulas de acordo ou convenção coletiva relativas a salário e jornada de trabalho, observarão o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição, e o instrumento coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula distinta de direito legalmente assegurado.

§ 5º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória somente será anulada quando verificada a impossibilidade de sua permanência, sem repetição do indébito.” (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 ao dobro do mínimo legal, ou declararem que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte exclusivamente por pessoa natural, presumida como verdadeira a alegação de insuficiência.

§5º A assistência do requerente por advogado particular não impede a concessão de gratuidade da justiça.” (NR)

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

.....
§ 4º Nos casos da parte ser beneficiária da justiça gratuita, a União responderá pelo encargo decorrente da despesa referida no caput.” (NR)

“**Art. 791-A.**

.....
§ 4º O beneficiário da justiça gratuita não sofrerá condenação em honorários de sucumbência.

.....
§6º Quando um litigante sucumbir em parte mínima do pedido, o outro responderá, por inteiro, pelas despesas e pelos honorários.” (NR)

“**Art. 818.** O ônus das alegações incumbe à parte que as fizer, observado a existência de fato impeditivo de constituição de provas indicado pelo reclamante.

§ 1º No processo trabalhista, diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo da produção de provas pela parte autora ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato

contrário, o juízo atribuirá o ônus da prova à reclamada.

§ 2º As provas a serem produzidas pela reclamada serão indicadas pelo reclamante antes da abertura da instrução, salvo no caso de conhecimento superveniente de informações sobre o conteúdo probatório.

§ 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)

“TÍTULO X

..... **Capítulo II-A**

Da Ação de Prevenção e Repressão à Conduta Anti-Sindical

Art. 836-A. Sempre que o empregador comportar-se de maneira a impedir ou limitar a liberdade e a atividade sindical, bem como o exercício do direito de greve, o juiz do trabalho, em decisão imediatamente executiva, poderá ordenar a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos.

Art. 836-B. A entidade dotada de personalidade sindical, no âmbito de sua representação, e o trabalhador prejudicado pela conduta anti-sindical têm legitimidade concorrente para o ajuizamento da ação.

Art. 836-C. Sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, configura conduta anti-sindical todo e qualquer ato do empregador que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como:

I - subordinar a admissão ou a preservação do emprego à filiação ou não a uma entidade sindical;

II - subordinar a admissão ou a preservação do emprego ao desligamento de uma entidade sindical;

III - despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;

IV - conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;

V - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

VI - induzir o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual;

VII - contratar, fora dos limites desta Lei, mão-de-obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve;

VIII - contratar trabalhadores em quantidade ou por período superior ao que for razoável para garantir, durante a greve, a continuidade dos serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao próprio patrimônio ou de terceiros;

IX - constranger o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;

X - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva.

Art. 836-D. Quando se configurar conduta anti-sindical, o juiz do trabalho, mediante provocação, avaliando a gravidade da infração, eventual reincidência e a capacidade econômica do infrator, aplicará multa punitiva em valor de um até quinhentas vezes o menor piso salarial do âmbito de representação da entidade sindical, ou referência equivalente, sem prejuízo da aplicação da multa coercitiva destinada ao cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer.

Art. 836-E. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta anti-sindical, até mesmo a condenação no pagamento da multa punitiva, são cabíveis quando a entidade sindical de trabalhadores:

I - induzir o empregador a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

II - interferir nas organizações sindicais de empregadores;

III - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;

IV - deflagrar greve sem a prévia comunicação.”

“**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, a indicação das provas a serem produzidas, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º

§ 3º A indicação das provas a serem produzidas por cada parte deverá observar o disposto no Art. 818.” (NR)

“**Art. 841.**

.....

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

“**Art. 843**

.....

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

“**Art. 844.**

.....

§ 1º

§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, salvo se beneficiário da justiça gratuita ou 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 não é condição para a propositura de nova demanda.

§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no caput se, havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação.

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

“**Art. 899.**

.....

§ 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança, aplicando-se-lhe os preceitos dessa Lei, observado, quanto ao respectivo levantamento, o disposto no § 1º.

§ 5º Se o exequente ainda não tiver conta vinculada aberta em seu nome, o juízo procederá à respectiva abertura, para efeito do disposto no § 2º.

.....

§ 10 São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita.

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

Art. 2º Ficam revogados, os seguintes dispositivos:

- I- da Consolidação das Leis do Trabalho, o Capítulo III-A do Título X desta Consolidação;
- II- inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990; e
- III- os artigos 4-A, 4-C, 5-A, 5-C, 5-D da Lei nº 6.019, de 1974, com a redação dada pelas Leis nº 13.429 e 13.467, de 2017.

Art. 3º. São nulos os efeitos do art. 911-A incluído na Consolidação das Leis do Trabalho pela Medida Provisória 808, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

É a presente emenda para dispor sobre:

- 1- a garantia do salário mínimo mensal em todas as modalidades de trabalho existentes no país;
- 2- a garantia da assistência sindical aos trabalhadores e a preservação das atribuições dessas entidades, em respeito às determinações constitucionais, inclusive com a preservação e responsabilização por condutas antissindicais;
- 3- a preservação do direito de acesso à justiça e ao benefício da gratuidade judiciária para os que se enquadram nessa hipótese;
- 4- a revogação das alterações legais recentes contidas na Lei nº 13.429 e na Lei nº 13.467, no que tange à terceirização, pois subvertem a relação jurídica de emprego conforme delineada pelo ordenamento jurídico brasileiro; e
- 5- uma nova regulação de uma modalidade de trabalho intermitente que possa trazer dignidade aos trabalhadores contratados nesses moldes.

Por todo o exposto, considerando que a matéria é de alta relevância para a sociedade brasileira, inclusive para atenuar os termos da legislação vigente sobre as várias restrições do direito e à processualística da ação trabalhista, atendendo ao direito constitucional de acesso à justiça, por onde se postula a reparação de violações, confiamos no apoio à presente Emenda.

PARLAMENTAR

Deputado Elvino Bohn Gass

ETIQUETA



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 2017

Elvino Bohn Gass

Autor

**Partido
PT**

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva Global

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inserir-se no art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, os seguintes dispositivos:

Art. 1º

“Art. 452-A. O contrato de trabalho de jornada intermitente, previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva será celebrado para a prestação de serviços planejados mensalmente pelo empregador, com subordinação, de forma não contínua, por dias ou meses, com remuneração mensal nunca inferior ao salário mínimo e conterà:

I – identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II – valor do dia de trabalho equivalente àquele pago aos trabalhadores em regime integral que exercem a mesma função ou do piso salarial da categoria, o que for maior, e não poderá ser inferior ao valor diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, o repouso semanal remunerado, adicionais e gratificações; e

III – local e data do pagamento da remuneração.

§ 1º O empregador convocará o empregado, por meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando por quantos dias serão desempenhadas as atividades, 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, presumida, no silêncio, a recusa.

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

§ 4º Os dias não trabalhados serão considerados tempo à disposição do empregador, cujo valor será definido em contrato, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes, nesse período.

§ 5º O pagamento será mensal e ao final de cada ano o empregado receberá, de imediato, assistido pelo sindicato, as seguintes parcelas:

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

§ 6º O recibo de pagamento mensal deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos pelos dias efetivamente trabalhados e os dias à disposição, não podendo a soma ser inferior ao salário mínimo.

§ 7º 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, cuja base não poderá ser inferior ao salário mínimo, se for o caso, e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 8º 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;

§ 9º O empregado, mediante previsão contratual, e em acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até dois períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134.

§ 10. Na hipótese de o período de contratação exceder 24 meses, após o pagamento das parcelas a que se refere o § 5º, fica convertido o contrato em regime de tempo integral.

§ 11. O valor previsto no inciso II do caput deste artigo não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, quando houver.

§ 12. Para os fins do disposto neste artigo, os benefícios previdenciários serão devidos e pagos nos mesmos termos dispostos na Lei nº 8.213, de 1991.”

“Art. 452–B. É facultado às partes, tendo o sindicato como interveniente, convencionar no instrumento contratual:

- I – locais de prestação de serviços;
- II – turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;
- III – formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;
- IV – pagamento dos dias convocados, mesmo em caso de cancelamento de serviços previamente agendados pelo empregador.”

“Art. 452–C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de à disposição do empregador o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do art. 452-A.

§ 1º Durante o período à disposição, nos termos do caput, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho autônomo ou em regime de tempo parcial.

§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de tempo à disposição do empregador será remunerado, conforme padrões definidos no acordo ou

convenção coletiva da categoria, de modo que a remuneração mensal não seja inferior ao salário mínimo.”

“Art. 452-D. Decorrido o prazo de um ano sem convocação, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente, nos termos do §5º do art. 452-A.”

“Art. 452–E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as verbas rescisórias e permitida a movimentação da conta vinculada do trabalhador FGTS na forma do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990. Parágrafo único. A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

“Art. 452–F. As verbas rescisórias e o aviso-prévio serão calculados com base na média dos valores mensais recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente ou no valor do salário mínimo, quando for o caso.

§ 1º No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados todos os meses em que vigorou o contrato de trabalho intermitente, conforme o §5º do art. 452-A.

§ 2º O aviso-prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487.”

“Art. 452-G. O empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.”

“Art. 452–H. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.”

JUSTIFICAÇÃO

É a presente emenda para dispor sobre uma nova regulação de uma modalidade de trabalho intermitente que possa trazer dignidade aos trabalhadores contratados nesses moldes.

A MP altera a regulamentação do contrato de trabalho intermitente (“zero hora”), mas não reduz a precarização que dele decorre, inclusive aprofundando o afastamento do exercício de direitos nessa modalidade contratual, como é o caso da previsão de acordo de rescisão em que o trabalhador deixa de ter acesso ao seguro-desemprego.

No comparado internacional – trabalho intermitente:

No Reino Unido - ao assinar o chamado contrato a “zero hora”, - Atrela-se, entretanto, este tipo de contrato ao pagamento de um salário mínimo, inclusive durante os períodos que o empregador não necessitar da mão de obra.

Nos Estados Unidos, de acordo com a OIT, o trabalho intermitente é majoritariamente destinado a suprir necessidades excepcionais de substituição de mão de obra regular (da mesma maneira que o trabalho temporário disciplinado pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974) ou flutuações imprevistas na demanda do empresário.

Na Espanha, a matéria é remetida à negociação coletiva.

Na Nova Zelândia, tal modalidade de contratação foi legalmente vedada em 10 de março de 2016.

Por todo o exposto, considerando que a matéria é de alta relevância e que este Parlamento deverá adotar postura incisiva para a preservação de padrões mínimos de dignidade nas relações de trabalho, postulamos o apoio à presente Emenda.

PARLAMENTAR

Deputado Elvino Bohn Gass

ETIQUETA



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 2017

Elvino Bohn Gass Autor

**Partido
PT**

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inserir-se no art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

Art. 1º

O artigo 192 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo”.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso IV, estabelece que:

"São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada

sua vinculação para qualquer fim”.

Para dirimir qualquer controvérsia acerca do alcance da norma, o STF editou a Súmula Vinculante nº 4, *in verbis*:

“Salvo nos casos previstos na **Constituição**, o **salário mínimo** não pode ser usado como **indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado**, nem ser substituído por decisão judicial”.

Assim, desde 1988 o salário-mínimo não deve ser utilizado como base de cálculo para o pagamento do adicional de insalubridade, cabendo ao Congresso definir um novo critério ao pagamento desta parcela essencial à manutenção das condições de higiene e segurança dos contratos de trabalho.

Por uma questão de equilíbrio técnico-jurídico, a presente emenda adotou o critério utilizado pela própria CLT quanto ao pagamento do adicional de periculosidade, qual seja, o **salário efetivo do trabalhador, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.**

Ainda, propõe-se a elevação do percentual máximo de 30% para 40%, adotando-se o mesmo critério do adicional de periculosidade, eis que, na prática, o contato com agentes insalubres afeta, real e prejudicialmente, a vida do trabalhador.

PARLAMENTAR

Deputado Elvino Bohn Gass

ETIQUETA



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 2017

Elvino Bohn Gass Autor

**Partido
PT**

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Dê-se ao artigo 394 – A, constante no Art. 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

Art. 1º

“Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem como objetivo a melhor proteção à maternidade e à infância, definindo como fator objetivo da condição de trabalho, nessas circunstâncias especiais (gestação e lactação), a existência de meio ambiente do trabalho saudável.

A modificação acima proposta visa a resguardar direitos constitucionalmente estabelecidos, considerando a necessidade de preservação da supremacia material e formal do Texto de 1988.

De fato, a proteção à maternidade é direito social básico previsto explicitamente no art. 6º da Constituição, ao lado de outros direitos sociais, dentre eles o direito à saúde.

Ainda em termos constitucionais, os direitos sociais, porquanto inseridos no Título II, são direitos fundamentais e, nessa condição, não podem sofrer retrocesso jurídico, conforme se extrai, a propósito, dos limites materiais ao poder de reforma constitucional (art. 60, § 4º, IV).

Na realidade, a Constituição de 1988 radicaliza a proteção ora referida ao prever que é dever da família, da sociedade e do Estado, quando se trata da criança e do adolescente, assegurar, conforme art. 227, aos destinatários, “com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”.

Ocorre que tais direitos endereçados à maternidade, à saúde e à infância se interconectam necessariamente quando se trata da possibilidade de se autorizar que a trabalhadora gestante ou lactante possa exercer suas atividades em ambiente insalubre. A gestação e a lactação constituem condições especiais físicas e de saúde, que devem ser consideradas, sobretudo porque ao se proteger a mãe trabalhadora, a proteção se estenderá ao nascituro e à criança. Importante destacar que o sistema jurídico brasileiro deve guardar coerência interna entre as diversas normas que são editadas pelo Estado Legislador e, por isso, deve ser citada a previsão disposta no art. 2º da Lei nº. 10.406/2002 (Código Civil), que justamente versa sobre a proteção ao nascituro. Essa proteção, cuja responsabilidade deve ser compartilhada pela família, pela sociedade, o que inclui os empregadores, e pelo Estado tem também como objetivo a proteção das futuras gerações.

Igualmente se traduz como imperativo constitucional a redução dos riscos inerentes ao trabalho, expresso no art. 7º, XXII. Os riscos ambientais podem ser medidos a partir de determinados fatores e o profissional médico poderia atestar a possibilidade de as atividades da gestante ou da lactante não representarem risco. Todavia, nenhum desses diagnósticos, quer do risco ambiental, quer do risco médico, podem ser considerados completamente seguros. Na realidade, o mero potencial de risco, que é sempre existente

em condições insalubres, deve afastar a gestante e a lactante, que, então, podem continuar suas atividades profissionais em outro ambiente até que cessem tais condições especiais. Como se trata de circunstância momentânea, é viável ao empregador a adaptação laboral, em razão justamente dos bens fundamentais que estão envolvidos e devem ser protegidos por todos (maternidade, vida, saúde, infância).

Aliás, os limites de segurança definidos em Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, como, por exemplo, é o caso da NR 15, não consideram a condição especial de o trabalhador naquele ambiente ser, na realidade, uma trabalhadora gestante ou uma trabalhadora lactante.

O Brasil, outrossim, ratificou a Convenção nº 183 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre a proteção à maternidade, em 08 de agosto de 2012 (Decreto Presidencial nº 137/2012). Como a Convenção versa sobre direito de natureza fundamental, tem status jurídico de supralegalidade, estando, portanto, acima das leis ordinárias no Brasil (RE 466343, Voto do Ministro Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgamento em 3.12.2008, DJe de 5.6.2009 – caso do Pacto de San José da Costa Rica). Nota-se da Convenção Internacional, que representa a possibilidade de proteção considerada mínima, que os Estados devem providenciar proteção suficiente para que a trabalhadora gestante ou a trabalhadora lactante não se sintam compelidas (por qualquer razão, incluindo a tentativa de se manterem empregadas ou de manterem as respectivas posições conquistadas na empresa) a desenvolver atividades que são consideradas prejudiciais à saúde, isso em qualquer fator de risco.

Em suma, a mera possibilidade, flexibilizando normas de proteção constitucional, de a trabalhadora gestante ou lactante permanecer em ambiente insalubre impõe condição de vulnerabilidade que apenas pode ser desfeita com a previsão explícita de que a salubridade do meio ambiente é a condição que deve ser prevalecer para se autorizar o desenvolvimento das atividades laborais nessas hipóteses, enquanto perdurar tais condições especiais (gestação e lactação)..

Deputado Elvino Bohn Gass

ETIQUETA



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 2017

Elvino Bohn Gass
Autor

Partido
PT

1. ____ Supressiva 2. ____ Substitutiva 3. X Modificativa 4. ____ Aditiva

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Suprime o §2º do artigo 911-A, e modifica a redação do §1º do artigo 911 – A, constante no Art. 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, que passará a ter a seguinte redação:

Art. 1º

“Art. 911-A.

§ Único Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, obterão os benefícios previdenciários com base na média dos valores recolhidos ”.[NR]

JUSTIFICAÇÃO

O parágrafo 1º do art. 911-A, **em sua redação original**, na prática, direciona-se a impedir a imensa maioria de trabalhadores intermitentes de terem acesso a benefícios

previdenciários. E o faz atentando a dispositivos constitucionais e infraconstitucionais.

A previdência social no Brasil é organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, de modo a assegurar a todos os empregados (obrigatoriamente contribuintes) recebimento de benefícios relacionados no art. 201 da Constituição Federal. A Carta Magna apresenta disposição universal, impedindo qualquer restrição à qualidade de beneficiário para empregados submetidos a regimes de contratação de emprego especial. Seguindo essa orientação valorativa, o art. 11, I, da Lei 8.213/1991 relaciona como segurados obrigatórios da previdência social todo tipo de empregado, sem discriminações.

Não há qualquer justificativa para a discriminação dos trabalhadores intermitentes de integração na Previdência e recebimento de benefícios. Ao contrário, o contrato intermitente tende a atingir, essencialmente, trabalhadores pouco qualificados e com menores salários; ou seja, exatamente a população mais pobre e que mais necessidade de auxílios substitutivos do salário.

Experiências internacionais de aplicação de contratações intermitentes indicam a constância de recebimento de menos de um salário mínimo. É exatamente a situação de baixos e inconstantes salários que vocaciona o dispositivo a inviabilizar os empregados intermitentes de efetuarem recolhimentos previdenciários padronizados. A permanência do dispositivo tende, materialmente, a inviabilizar acesso desses trabalhadores à Previdência Social, especialmente recebimento de aposentadoria por tempo de serviço/contribuição.

Assim, propõe-se que o benefício previdenciário seja proporcional aos recolhimentos havidos durante todo o período em que o trabalhador ativou na qualidade de intermitente, sob pena de caracterizar enriquecimento indevido do sistema previdenciário em detrimento do trabalhador contribuinte.

PARLAMENTAR

Deputado Elvino Bohn Gass

ETIQUETA



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 2017

Elvino Bohn Gass

Autor

**Partido
PT**

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Suprimam-se os artigos 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo artigo 1º da MP nº 808, de 2017.

Dê-se ao artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a seguinte redação:

“Art. 443 O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.”

Dê-se ao artigo 3º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação:

“Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:
I – o art. 452-A.”

JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 443 e o novo art. 452-A da CLT inserem na ordem jurídica trabalhista o conceito de “contrato de trabalho intermitente”. Não obstante seja possível que, em certas atividades, o contrato de trabalho seja estabelecido por hora trabalhada, em razão da desnecessidade de prestação ininterrupta do trabalho por 6 horas ou 8 horas diárias, com intervalo, essa hipótese demanda que a jornada efetiva seja estabelecida previamente e que o trabalhador tenha conhecimento tanto do seu horário de trabalho, quanto do seu salário

mensal. A jurisprudência dos Tribunais do Trabalho tem firmado esse entendimento, que nada mais é do que a garantia da dignidade do trabalhador, cuja situação não pode ficar à mercê do empregador, recebendo apenas por horas trabalhadas, mas sem qualquer previsibilidade que lhe permita reorganizar suas atividades e a busca de outras ocupações remuneradas. O contrato de trabalho intermitente, na forma proposta, favorece somente o empregador, que tem o empregado à sua disposição, mas recebendo apenas pelas horas de efetivo trabalho. O prazo mínimo de três dias para a convocação do trabalhador como sendo o tempo para o empregado tomar conhecimento da jornada a ser cumprida, não é suficiente para que ele possa exercer outras atividades.

Assim, tal previsão legal não pode prosperar, por submeter o trabalhador a situação de grave injustiça e precarização do direito ao salário.

PARLAMENTAR

Deputado Elvino Bohn Gass

ETIQUETA



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 2017

Elvino Bohn Gass

Autor

**Partido
PT**

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inserir-se no art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, os seguintes dispositivos:

“Art. 477

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

§ 2º

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

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos

Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.

Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções nºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado aqodamento na tramitação do texto da Lei nº 13.467.

A Lei nº 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:

Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT nºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;

Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (nº 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (nº 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (nº 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (nº 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (nº 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;

Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio:

Convenções OIT nºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);

Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;

Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

PARLAMENTAR

Deputado Elvino Bohn Gass

ETIQUETA



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 2017

Elvino Bohn Gass

Autor

**Partido
PT**

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inserir-se no art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

Art. 1º

“Art. 791 – B. As reclamações trabalhistas ajuizadas até a data de 10 de novembro de 2017, não se sujeitam aos efeitos da lei 13.467/2017, para fins do pagamento de custas, honorários periciais e advocatícios”.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem como finalidade a garantia da segurança jurídica, que é primordial no Estado de Direito.

Com efeito, a Constituição prevê a irretroatividade da lei como uma garantia fundamental ao cidadão (art. 5º., XXXVI).

Quando o cidadão propõe uma ação judicial, faz uma análise de risco e de custos com aquela demanda. Se sobrevém, após a propositura da ação, uma modificação da legislação processual que altere os riscos e os custos da demanda, aplicá-la a processos em curso significaria surpreender o cidadão e conferir efeito retroativo à lei - importante notar que o cidadão, legitimamente, havia feito seu cálculo de riscos e custos com base na lei anterior.

Assim, quando o cidadão ajuíza uma ação, apresenta, na petição inicial, suas pretensões, considerando o que pode ou não lhe ser acarretado em termos de despesas

processuais, aí incluídos custas, honorários advocatícios e honorários periciais. Em técnica processual, isso equivale à aplicação do princípio da causalidade.

No Processo do Trabalho, até a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, a legislação trabalhista não previa o pagamento de honorários advocatícios por parte do trabalhador. Com relação às custas processuais e aos honorários periciais, seriam devidos pelo trabalhador apenas se não fosse beneficiário da justiça gratuita.

A Lei n. 13.467/2017, como se sabe, alterou essas regras, prevendo modalidades de cobrança do trabalhador de honorários advocatícios, honorários periciais e de custas. Entretanto, a entrada em vigor da lei não pode surpreender o cidadão que havia ajuizado sua ação com base na legislação processual então vigente. Trata-se de uma garantia fundamental, a da irretroatividade da lei, como corolário da preocupação do ordenamento com a segurança jurídica.

É importante considerar que a vedação à irretroatividade da lei também evita que os réus (empregadores) sejam surpreendidos, por exemplo, com suas eventuais condenações em juízo ao pagamento de honorários advocatícios. Com efeito, naqueles casos em que o autor de uma ação trabalhista não estava assistido pelo sindicato profissional, não era cabível, pela legislação anterior, a condenação do réu-empregador em honorários advocatícios (de acordo com a jurisprudência dominante, firmada na Súmula n. 219, I, do Tribunal Superior do Trabalho). Assim, o réu tinha a legítima expectativa de que, ainda que fosse condenado ao pagamento de verbas trabalhistas, não experimentaria uma condenação ao pagamento de honorários ao advogado do autor. Se a Lei n. 13.467/2017 for aplicada aos processos em curso, também esse réu (empregador) poderá ser surpreendido, diante de uma eventual condenação ao pagamento de honorários advocatícios.

Assim, nota-se que não se trata apenas de modificações processuais, mas de modificações processuais com efeitos materiais em razão do potencial de atingimento do patrimônio dos litigantes.

Por tudo isso, em atenção à garantia constitucional da irretroatividade da lei e à legítima expectativa dos cidadãos, partes em uma demanda judicial, de verem aplicada, quanto a seus cálculos de riscos e custos da ação, a lei vigente quando da propositura da ação judicial, é que deve ser afastada a aplicação da Lei n. 13.467/2017 às ações trabalhistas em curso, com relação a custas, honorários advocatícios e honorários periciais, como proposto na presente emenda. Cuida-se de privilegiar a preocupação com a segurança jurídica, evitando que as partes de uma demanda já em curso sejam surpreendidas pela edição da nova lei.

A pertinência dessa previsão é salutar para, em definitivo, evitar incontáveis demandas judiciais e debates em torno de qual legislação seria aplicável em razão das referidas modificações.

PARLAMENTAR

Deputado Elvino Bohn Gass



CONGRESSO NACIONAL

**MPV 808
00541**

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data	Medida Provisória nº 808, de 2017	
Autor Carlos Zarattini – PT/SP		Nº do Prontuário
1. <u> </u> Supressiva 2. <u> </u> Substitutiva 3. <u> </u> Modificativa 4. <u> X </u> Aditiva 5. <u> </u> Substitutivo Global		

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inserem-se no art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, os seguintes dispositivos:

Art. 1º

“**Art. 58.** A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade não excederá de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais e nos casos de serem contratadas jornadas em jornada inferior, mesmo que por acordo ou convenção coletiva, **a remuneração não poderá ser inferior ao salário mínimo**”.
..... (NR)

“**Art. 58-A.** Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais, com a possibilidade de até cinco horas suplementares semanais, sem exceder duas horas extras diárias.

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

§ 8º. A admissão de trabalhadores por meio da modalidade contratual regulada por este artigo somente ocorrerá se mantida a quantidade de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existente no dia 10 de novembro de 2017.

§ 9º. O trabalhador com contrato de trabalho por prazo indeterminado e a tempo integral não poderá ser substituído por trabalhador contratado a tempo parcial.”
(NR)

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

§ 3º É vedada modalidade de contrato de trabalho intermitente, no qual a prestação de serviços, com subordinação, não seja contínua, desenvolvida com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em dias ou meses **e com remuneração mensal inferior ao salário mínimo**.

§4º A contratação de trabalho intermitente ou em regime de tempo parcial decorrerá de acordo ou convenção coletiva e entre as cláusulas normativas, devem constar as determinações relativas aos valores pagos nos períodos à disposição do empregador, o direito aos intervalos de repouso e para alimentação, descanso semanal

remunerado e de **remuneração mensal nunca inferior ao salário mínimo.**” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O salário mínimo completa 77 anos de existência e, somente nos últimos anos, o Brasil teve uma política de valorização estável. O valor do salário mínimo em janeiro de 2015 implicou **em um ganho real de mais de 100%** quando comparado com o valor do salário mínimo vigente em maio de 1995, primeiro ano do Governo FHC.

Isso porque a política de valorização do salário mínimo foi negociada entre as Centrais sindicais e o governo do então presidente Lula e constante da Lei 12.382/2011 e, posteriormente, confirmada pela Lei 13.152/2015, reunindo dois elementos para fixação do valor do reajuste anual com aumento real.

O salário mínimo é matéria que repercute na maioria das relações de trabalho, na concessão de benefícios assistenciais e da maioria dos previdenciários, sendo fundamental que a sua definição corresponda a uma política de Estado voltada à distribuição de renda, associando o incentivo ao desenvolvimento econômico ao respaldo social, especialmente em tempos de restrição de direitos para a classe trabalhadora, decorrente da implantação das reformas adotadas pelo governo do sr. Michel Temer.

As últimas alterações na legislação trabalhista precarizam as condições e a renda do trabalhador. Ao instituírem trabalho intermitente e a ampliação das hipóteses do trabalho em regime de tempo parcial - que possibilitam pagamento abaixo do salário mínimo -, somado à ampla e irrestrita prática da terceirização e do trabalho temporário, causarão ainda mais redução na renda salarial e, em consequência, nas contribuições correspondentes ao sistema de proteção ao trabalho (FAT, FGTS, etc).

Seria leviano dizer que a política de valorização do SM é causadora de problemas econômicos e da baixa produtividade no país. Os elementos mais complexos que impactam nos problemas do “setor produtivo” são relacionados aos modos de investimento, competitividade e a política cambial. Os encargos sociais e trabalhistas no Brasil não podem ser apontados como causa da baixa produtividade, especialmente, porque a maioria dos setores foi beneficiada com ações específicas de estímulo, isenções e renegociações de dívidas e da substituição contributiva previdenciária mais benéfica para os empregadores.

Considerando que a definição do valor do salário mínimo para 2018 será apenas fixada com recomposição da inflação do ano de 2017, sem a possibilidade do aumento real – diante da ausência de crescimento do PIB dos anos anteriores – o mínimo de dignidade ao trabalhador brasileiro, que este Congresso deve implementar é que a remuneração devida pela disposição de sua força de trabalho seja ao menos remunerada à base da renda básica de uma família trabalhadora brasileira.

Em que pese o valor do salário mínimo ainda não seja suficiente para atender a todas as necessidades das famílias, como determina a Constituição Federal (**inciso IV do Art. 7º da CF/88**), é o que oferece dignidade para a classe trabalhadora na relação laboral.

PARLAMENTAR

____/____/____
Data

Carlos Zarattini – PT/SP

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se ao inciso III do art. 3º a seguinte redação:

Art. 3º
III - o art. 611-A;
.....

JUSTIFICAÇÃO

A edição da Medida Provisória que ora se pretende alterar representa uma oportunidade ímpar de se fazer com que o feiticeiro incendeie o próprio feiticeiro. Se este Parlamento pretende voltar a fazer com que o seu papel constitua a relevância que lhe atribui o texto constitucional, é absolutamente indispensável que se dê cabo à absurda prerrogativa de se ignorar o ordenamento jurídico no estabelecimento de negociações entre patrões e empregados.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Suprima-se o art. 2º.

JUSTIFICAÇÃO

A preservação, pela recente reforma trabalhista, da norma que protege os trabalhadores contra mudanças na relação de emprego que lhes sejam desfavoráveis constituía a única esperança de não se aviltar o mercado de trabalho. Os duros termos da reforma somente se aplicariam, mantido esse princípio, a quem viesse a ocupar emprego após a entrada em vigor da reforma.

Deve-se manter tal cenário. Não há razões para criar exceção a um princípio tão sagrado, relegando-se ao relento a segurança jurídica que deve nortear as relações entre patrões e empregados.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

O inciso II do art. 3º passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 3º

.....

II - os art. 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F e 452-G;

.....

JUSTIFICAÇÃO

Já se tinha como uma criação insólita e incompatível com o ordenamento jurídico o chamado “trabalho intermitente”, figura instituída pelo texto original da reforma trabalhista. Não se cogitava, contudo, que a revisão promovida pela MP aqui emendada ainda cuidasse de piorar uma figura que em sua versão original parecia ter alcançado os píncaros da perversidade.

De fato, reputa-se simplesmente inacreditável que se passe a prever o recolhimento de contribuições previdenciárias pelos que se sujeitam a trabalho intermitente. Submetido a uma precariedade inominável e inqualificável, o pobre trabalhador ainda se vê obrigado a destinar parte de sua minguada remuneração ao sistema previdenciário.

Há de se questionar qual a validade e a procedência de uma contribuição dessa natureza, porque não se prevê, no regime geral de previdência social, salário de contribuição inferior ao salário mínimo. Se o instituto que aqui se busca eliminar fizesse algum sentido, no mínimo se deveria exigir, para o desencadeamento das contribuições de que se cuida, o atingimento do salário mínimo pela soma dos valores percebidos em diversos trabalhos intermitentes.

É melhor, contudo, sequer se cogitar essa alternativa. Os que criaram o trabalho intermitente trouxeram a lume, sem dúvida, um problema grave para o regime de previdência social, ao alijar determinadas trabalhadores da possibilidade de contribuírem para suas aposentadorias. Não se corrige tal distorção, contudo, criando-se uma situação ainda mais absurda.

Existem inúmeras soluções para esse problema e nenhuma delas passa por oficializar a exploração e permitir, de forma descarada e contínua, que trabalhadores se submetam a condições indignas. Fraudar a CLT constitui posicionamento patronal que deve ser permanentemente combatido, ao invés de oficializado, modelo lamentavelmente adotado no texto que se emenda.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

O inciso I do art. 3º passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 3º

I - o art. 394-A;

.....

JUSTIFICAÇÃO

O dispositivo emendado e o assunto ao qual se reporta revelam, com indisfarçável clareza, os malefícios de se manter no Poder Executivo uma equipe praticamente toda ela de sexo masculino. Como se sabe, inaugurou-se no Ministério do atual governo um verdadeiro “clube do Bolinha”, admitindo-se o ingresso de mulheres de forma muito reduzida e tardia.

Talvez resida nesse aspecto o motivo pelo qual se aceitou, sem nenhum questionamento, que mulheres grávidas trabalhem em condições insalubres. Agora, quando se esperava a supressão do gesto impensado cometido pelo Parlamento, ao se aprovar regra tão absurda, limita-se o Presidente da República a amenizar os efeitos da norma, sem resolvê-los, portanto, atitude que não pode ser classificada senão como extremamente machista.

A gravidez, admite qualquer ser humano minimamente conectado com o planeta, deve antes de tudo e de mais nada ser protegida. Permitir que gestantes trabalhem em condições insalubres, ainda que tuteladas por atestado médico, constitui uma agressão que não poderia ter sido tolerada na tramitação da reforma trabalhista, e que definitivamente não tem razão alguma para ser mantida.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

EMENDA MODIFICATIVA A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017

Altera dispositivo a medida provisória nº 808/2017 que “altera a consolidação das leis do trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”.

Dê-se ao artigo 442-B, a redação seguinte:

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.”

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória ao alterar o artigo 442-B da Lei. 13.467/2017, contrária do objetivo da reforma trabalhista, não atentou ao fato da segurança jurídica que se buscou com a entrada em vigor da mesma. A forma como está disciplinada a matéria dentro da Medida provisória, contraria o espírito do legislador, pois, ao suprimir do texto a expressão “com ou sem exclusividade” deixou em aberto a discussão do enquadramento do vínculo do trabalhador autônomo a interpretação do legislador aos requisitos estabelecidos no artigo 3º da CLT.

Além disso, a inclusão do §1º e 6º, causa uma dupla interpretação a norma. Pois, no § 1º, afirma ser vedada a inclusão de cláusula de exclusividade, que somada os dispositivos da Lei 11.442/2007, garantiria em tese a inexistência do vínculo.

No entanto, no § 6º, afirma que a existência de subordinação jurídica, prescinde o reconhecimento do vínculo.

Diante da evidente insegurança jurídica, acima demonstrada, é necessário a supressão total do artigo 442-B da Medida Provisória 808/2017, reestabelecendo o artigo original constante da Lei 13.467/2017.

Sala das Sessões,


CELSON MALDANER

EMENDA MODIFICATIVA A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017

Altera dispositivo a medida provisória nº 808/2017 que “altera a consolidação das leis do trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”.

Dê-se ao parágrafo 2º do artigo 457, a redação seguinte:

Art. 457....

§2º - As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitada esta, a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

.....

§ 22º..... Excluir

§ 23.....Excluir

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória ao alterar o § 2º do artigo 457, ao incluir a limitação da verba ajuda de custo a cinquenta por cento da remuneração mensal do empregado, sem deixar claro que a incidência do limitador seria somente a verba ajuda de custo, traria insegurança jurídica com graves consequências no âmbito trabalhista, previdenciário e Penal.

A exclusão do § 22º, faz-se necessária em função da contradição existente entre a redação do mesmo e o disposto no § 2º.

A exclusão do § 23º, faz-se necessária em função de que o § 2º diz textualmente quais as verbas em que não há incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

Sala das Sessões,


CELSON MALDANER

EMENDA Nº de 2017 – CM
(MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017)

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao § 5º do artigo 442 – B :

“Art. 442 – B.
§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos e ressalvas do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º, desde que ausente a subordinação jurídica ou vício de vontade no momento da celebração do contrato”.

JUSTIFICAÇÃO

As atividades relacionadas no parágrafo 5º do art. 442-B da CLT podem ser exercidas tanto por pessoas jurídicas, por trabalhadores autônomos, como por empregados. A definição da qualidade jurídica do pacto é estabelecida conforme condições de contratação e cotidiano de prestação de serviços.

A subordinação jurídica é elemento universalmente reconhecido como de apartamento entre o trabalho executado por empregados e o executado por trabalhadores autônomos. São os elementos de pactuação a partir de condições personalíssimas do prestador, orientação e fiscalização dos serviços que, ordinariamente, definem a subordinação jurídica.

Tanto contrato de emprego, como acordos para prestação de serviços por trabalhador autônomo são categorias de negócio jurídico e, como todos os demais do Direito Obrigacional, subordinam-se à validade da manifestação de vontade.

Todo o capítulo IV, do Título II, do Livro III do Código Civil Brasileiro preocupa-se com a segura manifestação de vontade dos contratantes para a validade dos negócios jurídicos. Nosso sistema jurídico obrigacional – do qual o Direito do Trabalho faz parte – somente reconhece condições de execução dos contratos que são firmados a partir da vontade manifesta sem erro, ignorância ou dolo. Do mesmo modo, nega aplicação quando a declaração é executada de forma coagida, em estado de perigo, obrigada à desproporcionalidade ou visa fraudar interesses de terceiros.

Embora a subordinação jurídica na execução do trabalho seja essencial na busca da qualidade da contratação, ela está longe de ser suficiente. Os ofícios relacionados no parágrafo 5º costumam ser executados à distância do tomador, de modo que, quase sempre, a averiguação da subordinação jurídica torna-se situação tormentosa, demorada

e insegura. A análise da vontade livremente manifestada pelo prestador de trabalho, na escolha entre modalidades de emprego ou autônomo, faz-se essencial para correto reconhecimento da relação jurídica e aplicação da regulação própria.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Art. 1º Inclua-se ao art. 1º da Medida Provisória (MPV) 808, de 2017, a modificação do art. 507-B e suprima-se o art. 507 -A, ambos, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), com as seguintes redações:

Art. **1º.**
.....
.

Art. 507- A (suprimir)

Art. 507- B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência de contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas e previdenciárias, perante o sindicato da categoria profissional da categoria, o qual terá poderes de fiscalização do recolhimento devido dos termos constantes, sem prejuízo dos créditos a serem pleiteados em ação judicial.

.....

JUSTIFICATIVA

Pretende artigo 507 – A, incluído na CLT pela Lei 13.467 de 2017, facultar a arbitragem na solução dos litígios decorrentes da relação de trabalho, para os trabalhadores com salários superiores a R\$ 11.062,62 e que possuam nível superior.

Já o art. 507-B pretende criar a quitação anual das obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Segundo o ensinamento do ministro Maurício Godinho, a arbitragem "é instituto pertinente e recomendável para outros campos normativos - Direito Empresarial, Civil, Internacional, etc -, em que há razoável equivalência de poder entre as partes envolvidas, mostrando-se, contudo, sem adequação, segurança, proporcionalidade e razoabilidade,

além de conveniência, no que diz respeito ao âmbito das relações individuais laborativas."

Nesse sentido, propomos a supressão do art. 507-A por persistir a desigualdade e a hipossuficiência em relação ao poder econômico do empregador maior que seja a remuneração e escolaridade do trabalhador, bem como do caráter alimentar do crédito trabalhista à luz dos artigos 1º, IV c/c § 1º do 100 da Constituição da República (os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o salário incluído débitos de natureza alimentícia com preferência de pagamento sobre os demais débitos), 193 (a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais) da CF, com 1º da lei 9.307/96 (direitos patrimoniais disponíveis), art. 1707 do Código Civil (vedado renunciar o direito a alimentos).

Quanto aos art. 507-B, propomos modificações na redação para garantir a fiscalização pelo sindicato da categoria profissional sobre os direitos e verbas efetivamente pagas na quitação anual, senão a entidade sindical passará a ser um mero carimbador do empregador em detrimento aos direitos do trabalhador.

Sala da Comissão,

Senadora VANESSA GRAZZIOTIN
PCdoB-AM

EMENDA Nº - CM
(À Medida Provisória 808, de 2017)

Inclua-se, onde couber, no artigo 2ª da lei 13.467, de 2017, a seguinte redação:

Art. 19.

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

JUSTIFICAÇÃO

A Lei 6.019/1974, modificada pelo artigo 2º da lei 13.467/2017, de caráter nitidamente terceirizante, não deveria ser alterada, salvo na condição de melhorar as relações de trabalho entre os trabalhadores temporários e as empresas contratante e tomadora. Assim, a modificação que se propõe é que em caso de descumprimento das obrigações contratuais pela empresa temporária, a empresa tomadora deverá responder de forma solidária, eis que, embora não tenha contratado diretamente o trabalhador, aproveitou-se da sua força de trabalho, e como tal, sua responsabilidade deve ser integral, respondendo de forma solidária, a que qualquer descumprimento da legislação, reconhecido pela Justiça do Trabalho.

Sala das Comissões,

Senadora VANESSA GRAZZIOTIN
PCdoB-AM

EMENDA Nº - CMMPV
(Medida Provisória 808, de 2017)

Acrescente-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao art. 192 da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa, segundo se classificarem nos graus máximo, médio e mínimo”.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso IV, estabelece que:

"São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim".

Para dirimir qualquer controvérsia acerca do alcance da norma, o STF editou a Súmula Vinculante nº 4, in verbis:

“Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial”.

Assim, desde 1988 o salário-mínimo não deve ser utilizado como base de cálculo para o pagamento do adicional de insalubridade, cabendo ao Congresso definir um novo critério ao pagamento desta parcela essencial à manutenção das condições de higiene e segurança dos contratos de trabalho.

Dessa forma, visando suprir a lacuna legislativa ora existente, propõe-se a utilização do piso da categoria como base primária ao pagamento da parcela.

Também, propõe-se que, inexistindo piso salarial da categoria, adote-se o salário efetivamente percebido pelo trabalhador, haja vista que alguma profissão ainda não detém organização sindical capaz de tutelar seus direitos, citando-se, a título de exemplo, as empregadas domésticas e alguns servidores públicos regidos pela CLT.

Ainda, propõe-se a elevação do percentual máximo de 30% para 40%, adotando-se o mesmo critério do adicional de periculosidade, eis que, na prática, o contato com agentes insalubres afeta, real e prejudicialmente, a vida do trabalhador.

Sala das Comissões

Senadora VANESSA GRAZZIOTIN
PCdoB-AM

EMENDA Nº - CMMPV
(Medida Provisória 808, de 2017)

Acrescente-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 193.

§ 2º - São acumuláveis os adicionais de periculosidade e insalubridade sempre que o trabalhador estiver sujeito a agentes perigosos e insalubres em sua atividade laboral”.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição da República, no artigo 7º, inciso XXIII, garantiu de forma plena o direito ao recebimento dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, sem qualquer ressalva quanto à cumulação, não recepcionando assim o disposto no § 2º, do art. 193, da CLT.

A cumulação dos adicionais não implica pagamento em dobro, pois os adicionais tutelam direitos de naturezas diversas. A insalubridade diz respeito à saúde do empregado quanto às condições nocivas do ambiente de trabalho, enquanto a periculosidade traduz situação de perigo iminente que, uma vez ocorrida, pode ceifar a vida ou a integridade física do trabalhador.

Ainda, a limitação prevista no atual § 2º, do art. 193, da CLT contraria as Convenções 148 e 155 da OIT, as quais detêm status de normas materialmente constitucionais ou supralegais, que regulamentam, pela ordem, a necessidade de constante atualização da legislação sobre as condições de trabalho, e a prevenção a riscos à saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes.

Sendo assim, a limitação imposta pela legislação ora em vigor não deve prevalecer no mundo jurídico, já que incompatível com o texto constitucional e as normas de direito internacional ratificadas pelo Brasil.

Sala das Comissões,

Senadora VANESSA GRAZZIOTIN
PCdoB-AM

EMENDA Nº - CM
(Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao artigo 223 – C da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 223-C. A vida, a etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer, a integridade física, bem como, liberdade de ação, liberdade religiosa, para o trabalho e todas as outras formas de liberdade pública são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural. ” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa sanar uma omissão do texto original, acrescentando outros direitos inerentes à pessoa natural. Mesmo que não seja possível reconhecer como sendo uma norma contendo relação exauriente, é importante indicar um rol maior de direitos, notadamente àqueles relacionadas às liberdades de livre locomoção, religiosa (eis que a intolerância religiosa tornou-se um dos motivos principais de distensão social), para o exercício de um trabalho lícito, e de expressão de pensamento.

Sala das Comissões

**Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM**

**EMENDA Nº - CM
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Insiram-se os seguintes artigos na Medida Provisória nº 808 de 2017, em substituição ao texto originalmente apresentado:

Art. 1º Ficam revogadas:

I – a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991; e

II - a Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, que altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

Parágrafo único. Ficam restabelecidos os dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que foram alterados, modificados ou revogados pelas Leis nºs 13.467, de 13 de julho de 2017, e 13.429, de 31 de março de 2017.

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

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467/2017, chamada de “reforma trabalhista”, e a Lei nº 13.429/2017 promovem profundas alterações na legislação trabalhista e aumenta de forma significativa o desequilíbrio no sistema de relações de trabalho no Brasil, favorecendo, de forma inequívoca, quem já se situa em posições melhores e com mais força, os empregadores, em detrimento dos mais fracos, e agora desprotegidos, os empregados.

Produto de projeto de iniciativa do Poder Executivo, que alterava sete artigos da CLT, a Lei nº 13.467/2017 alterou mais de cem dispositivos que garantiam direitos e o acesso gratuito à Justiça do Trabalho. Foi aprovada de forma açodada por um Congresso Nacional excessivamente pressionado por capitalistas interessados em aumentar suas margens de lucro sob o falso argumento de que as mudanças gerariam mais emprego.

Na verdade, esta Lei possibilita a redução de direitos dos trabalhadores, inclusive abaixo dos patamares mínimos legais, por meio de acordos individuais ou coletivos; enfraquece as entidades sindicais; submete o trabalhador a conceder anualmente a quitação de seus direitos ou ser demitido e, por fim, praticamente dificulta o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho para reclamar os seus direitos.

A Lei nº 13.429/2017, por sua vez, transforma uma modalidade de contratação atípica e precarizante em regra, excluindo do sistema de proteção da relação de emprego milhares de trabalhadores e trabalhadoras brasileiros que passarão a prestar serviços na lógica da terceirização.

O resultado das leis que se pretende revogar por meio deste projeto será a precarização ainda maior do trabalho no Brasil. Empregados contratados por tempo indeterminado serão forçados a migrarem para contratos precários ou serem substituídos por trabalhadores com contratos intermitentes, de jornada parcial, com menores salários e direitos. Na prática, estas leis implicarão enormes perdas para os trabalhadores e, conseqüentemente, redução do mercado interno de consumo, o comércio e a geração de empregos e trabalho decente.

Da tramitação e da falta de diálogo social

A Lei, decorrente do Projeto de Lei nº 6.787/2016, apresentado à Câmara dos Deputados por Mensagem Presidencial enviada no último dia das atividades legislativas de dezembro de 2016, alterava, inicialmente poucos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei nº 6.019/197.

Em 9 de fevereiro de 2017, foi constituída Comissão Especial na Câmara dos Deputados destinada a proferir parecer sobre o projeto naquela Casa.

No dia 12 de abril, o relator, Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), apresentou relatório com substitutivo, modificando substancialmente a proposta original, com alteração em mais de 100 artigos da CLT e a inserção de novos artigos, além de revogar outros dispositivos. Houve também alterações na lei do FGTS e nas leis previdenciárias.

O Substitutivo com redação final foi aprovado pela Câmara dos Deputados (PL nº 6.787-B) em 27 de abril e, no Senado Federal, tramitou também muito rapidamente, sendo aprovado no dia 11 de julho.

Naquela Casa, por exemplo, para reduzir o tempo de tramitação, houve sessão conjunta geral de debates no Plenário e audiências conjuntas das Comissões de Assuntos Econômicos (CAE) e de Assuntos Sociais (CAS), a despeito dos pedidos de inúmeras audiências, que garantiriam maiores debates e participação ampla de todos os atores atingidos pelas mudanças propostas.

Além disso, deixou-se de realizar estimativa do impacto orçamentário e financeiro do então Projeto de Lei, nos termos dos artigos 113 e 114 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Essa omissão não se coaduna com o Novo Regime Fiscal instituído pela Emenda Constitucional nº 95/2016. Afinal, com o advento da “Reforma Trabalhista”, haverá acréscimo de despesa e redução de receita estatal, já que o Estado foi onerado via Previdência Social quando do afastamento de gestantes e lactantes que não puderem trabalhar em local insalubre; que se retirou a natureza salarial de diversas parcelas pagas às pessoas que trabalham e, portanto, isentou-se o valor correspondente de contribuição social; que a contribuição sindical tornou-se facultativa e, conseqüentemente, haverá diminuição do repasse de verbas para a Conta Especial Emprego e Salário (diminuição dos recursos do FAT).

Sobre esta tramitação açodada, convém lembrar entendimento do Supremo Tribunal Federal a respeito do tema.

Em julgamento de ação direta de inconstitucionalidade por omissão na qual se questionou a inatividade do legislador quanto ao dever de elaborar lei complementar, o Tribunal se posicionou a respeito da atividade legislativa:

“A complexidade de algumas obras legislativas não permite que elas sejam concluídas em prazo exíguo. (...) Não se deve olvidar, outrossim, que as atividades parlamentares são caracterizadas por veementes discussões e difíceis negociações, que decorrem mesmo do processo democrático e do pluralismo político reconhecido e consagrado pela ordem constitucional (art. 1º, caput, e inciso I).”¹

A complexidade de todos os dispositivos da Lei nº 13.467, que, em seu eixo central, cria contratos de trabalho precários, enfraquece a negociação coletiva e o papel dos sindicatos e modifica o acesso à Justiça do Trabalho e o próprio processo trabalhista, exigia maior discussão e negociação no Poder Legislativo. Some-se a isso o fato de o Projeto de Lei enviado pelo Poder Executivo ter sido totalmente reconfigurado, quando votado na Câmara dos Deputados.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista também na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho,

¹ ADI nº 3.682-3, Tribunal Pleno, Rel Min. Gilmar Mendes, julg. 09/05/07, DJ 06/09/07. In: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=485460>

ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.

Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções nºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado aodamento na tramitação do texto da Lei nº 13.467.

Da violação às Normas Internacionais do Trabalho

A Lei nº 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:

Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT nºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;

Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (nº 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (nº 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (nº 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (nº 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (nº 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;

Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT nºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);

Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;

Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Dos direitos sociais retirados e/ou violados

Em relação ao conteúdo da Lei nº 13.467/2017, seus dispositivos acabam com o patamar mínimo civilizatório de direitos assegurados para aqueles que estão envolvidos em uma relação de emprego, patamar este garantido pela Consolidação das Leis do Trabalho, pela jurisprudência construída ao longo de anos pelos tribunais trabalhistas e, principalmente, pela Constituição da República.

A proposição retira direitos e enfraquece os mecanismos que compensam a diferença de forças existente entre trabalhador e empregados, já que modifica totalmente a negociação coletiva e o acesso à Justiça do Trabalho.

Diretamente, a Lei nº 13.467 retira os seguintes direitos dos trabalhadores:

1. O pagamento das horas “in itinere”, principalmente dos trabalhadores rurais (art. 58, § 2º);
2. O pagamento do intervalo para almoço e descanso não concedido (art. 71, § 4º);
3. A possibilidade de controle da jornada de trabalho no caso do regime de teletrabalho (art. 62, III);
4. A equiparação salarial em cadeia (art. 461, § 5º);
5. A gratificação por tempo de função (art. 468, § 2º);
6. A proteção decorrente da assistência sindical na homologação da rescisão contratual (art. 477);
7. A proteção contra a dispensa coletiva consistente na necessidade de prévia negociação coletiva (art. 477-a);
8. A ultratividade das negociações coletivas (art. 614);
9. A prevalência de convenção coletiva sobre acordo coletivo (art. 620);
10. A isenção do pagamento de honorários periciais quando o trabalhador for beneficiário de justiça gratuita (art. 790-b);
11. A isenção do pagamento de honorários advocatícios quando beneficiário de justiça gratuita (art. 791-a, § 4º);

12. A inclusão das diárias de viagem, dos prêmios e dos abonos no salário de contribuição, que é usado para o cálculo dos benefícios previdenciários (art. 28 da lei nº 8.212/1991).

Indiretamente, a Lei nº 13.467 retira também os seguintes direitos dos trabalhadores:

1. O pagamento de horas extras ao autorizar a compensação direta de jornada no caso do regime de trabalho a tempo parcial (art. 58-A, § 5º);
2. O pagamento de horas extras no caso da compensação de jornada relativa a horas extras habituais (art. 59-B).

Em relação ao enfraquecimento da negociação coletiva e dos sindicatos, a Lei promove o acordo individual (expresso ou até mesmo tácito) para pactuação de banco de horas, regime de compensação de jornada, fixação de horário de trabalho em 12x36, regime de teletrabalho, fracionamento das férias em até três períodos, definição dos horários de descanso previstos para o período de lactação; a prevalência das estipulações individuais sobre a negociação coletiva e sobre a lei no caso de trabalhadores considerados “hiperssuficientes” (assim considerados aqueles que tenham diploma de nível superior e que ganhem mais de R\$ 11.000,00); atribui à comissão de representantes dos empregados a prerrogativa de “encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação” (art. 510-B, VI), que é competência concorrente a dos sindicatos; reduz a força dos sindicatos profissionais com o fim da contribuição sindical obrigatória (sua principal fonte de financiamento), fixa a prevalência dos acordos coletivos (âmbito da empresa) sobre as convenções coletivas (âmbito da categoria); autoriza a prevalência do negociado sobre o legislado (ou seja, a redução de direitos legalmente previstos), sem criar as condições mínimas necessárias para o exercício da autonomia da vontade coletiva: proteção contra práticas antissindicais, promoção/valorização da negociação coletiva; liberdade efetiva para o exercício do direito de greve; organização e estrutura sindical fortalecidas.

A Lei nº 13.467 praticamente impede o acesso à Justiça do Trabalho e encarece a ação para o trabalhador: limita a concessão do benefício da justiça gratuita ao estabelecer critérios mais restritos de presunção de pobreza (art. 790); impõe o pagamento de honorários periciais, honorários advocatícios e custas processuais até mesmo pelos beneficiários da justiça gratuita (arts. 790-B, 791-A); amplia as hipóteses de prescrição do direito do trabalhador, favorecendo a impunidade de empregadores que descumprem a lei ou os acordos (arts. 11 e 11-A); penaliza o reclamante por eventual ausência na audiência inaugural, ao passo que contém inúmeras alternativas para a defesa do empregador que não comparece à audiência (art. 844); torna mais complexa a execução dos créditos trabalhistas, enquanto facilita ao empregador devedor postergar o pagamento de sua dívida, facilidades maiores do que as estabelecidas no Código Civil, aliás (art. 879 e seguintes).

A insegurança jurídica utilizada como um dos argumentos da necessidade da “Reforma Trabalhista” nada mais é do que o reconhecimento de direitos trabalhistas por jurisprudência pacífica dos tribunais. Tanto isso é verdade que a solução proposta pela Lei é retirar direitos dos trabalhadores. Ou seja, segurança jurídica significará a impunidade dos empregadores que descumprem a lei. E, apesar da retirada de direitos, nada na Lei assegura a redução das altas taxas de judicialização.

No Brasil, existe uma cultura da “judicialização” e isso se verifica em qualquer esfera da Justiça, seja federal, estadual ou juizados de pequenas causas. Não se trata, portanto, de um problema causado pela suposta “velhice” da CLT.

Como a Lei pressupõe que as reclamações trabalhistas são resultado da atuação aventureira e irresponsável dos trabalhadores, a questão do descumprimento das regras pelos empregadores não é enfrentada. E, por isso, o “problema” certamente persistirá. Ressalte-se, ainda, que a Lei estimula a jurisdição voluntária para homologar os termos de quitação anual (art. 507-B) e as rescisões contratuais, que já não serão homologadas pelos sindicatos (art. 477). Com isso, seguramente, haverá uma elevação no número de ações ajuizadas.

Da terceirização

A Lei nº 13.429, que trata da terceirização, por seu turno, também padece, em sua tramitação, de grave déficit de debate democrático, já que decorrente da aprovação do PL nº 4.302, de 1998. Paralisado há anos no Congresso Nacional, tal Projeto foi retomado porque estava em fase final de tramitação e, assim, sua rápida aprovação pôs fim a uma disputa democrática que se estendia desde 2004 e que se intensificou a partir de 2013.

A articulação em torno do PL nº 4.302 ignorou a existência do PL nº 4.330, em discussão na Câmara dos Deputados desde 2004. Ignorou, ainda, o debate no Senado e o trabalho de discussão com a sociedade. Insta comentar que foram realizadas audiências públicas pela Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado em todos os 27 Estados da Federação nos últimos dois anos. As audiências contaram com a presença das centrais sindicais, confederações, federações, sindicatos, entidades de representação do mundo do trabalho, profissionais do Direito, acadêmicos, trabalhadores e do Fórum em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização.

A Lei nº 13.429, em seu conteúdo, subverte a relação jurídica de emprego conforme delineada pelo ordenamento jurídico brasileiro.

A relação de emprego, de regra, pressupõe uma relação bilateral, com pessoalidade e subordinação (elementos que integram o conceito de empregado – artigo 2º da CLT).

As relações chamadas triangulares são entendidas, no sistema das relações de trabalho, como excepcionais, ou seja, admitidas quando autorizadas legalmente e dentro de limites claramente estabelecidos.

A Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho já admitia como lícitas formas de terceirização que estivessem na conformidade da legislação trabalhista (exame infraconstitucional) e do sistema jurídico trabalhista (especialmente artigos 2º, 3º e 8º da CLT), indo, repita-se, até o limite do possível da interpretação para que não se atinja o próprio núcleo do Direito do Trabalho e até mesmo do Direito Empresarial.

A Lei nº 13.429/2017, ao conferir total liberdade para contratar empresas prestadoras de serviços a terceiros, ao fim e ao cabo, admite a possibilidade de uma empresa contratante não ter nenhum empregado direto. Ou seja, nega a própria razão de ser de uma empresa.

Além disso, admite como lícita a intermediação de mão de obra, ou seja, aluguel de pessoas.

De outro lado, como o sistema do direito coletivo do trabalho está estruturado a partir das noções de categorias profissional e econômica, a partir da definição de uma atividade econômica preponderante (artigo 8º da CF/88 c/c artigos 511 da CLT), tal alteração legislativa, sem a correspondente mudança constitucional e legal, implicará destruição de todo o sistema de proteção do trabalho (estatal e sindical).

Ante o exposto, entendemos necessária a revogação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, com a concessão de efeito repristinatório aos dispositivos alterados e suprimidos por estas duas leis nos termos do parágrafo 3º do artigo 2º da Lei de Introdução ao Ordenamento Jurídico Brasileiro.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM**

EMENDA Nº **- CM**
(À Medida Provisória 808, de 2017)

Altera-se o art. 58, da lei 13.467, de 2017, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 58. A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade privada não excederá de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais.

JUSTIFICAÇÃO

Há diversas propostas tramitando no parlamento, visando a redução da jornada para 40 horas semanais, justificando-se assim, o oferecimento de uma emenda à Medida Provisória 808 de 2017. Justifica-se apreciar a questão nesta MP, quando uma das suas justificativas é exatamente a alegação do desemprego elevado, situação que poderia ser melhorada com a MP em análise. Com a redução da jornada para 40 horas semanais, surgirão novos postos de trabalho.

Ademais, as condições de trabalho no Brasil vêm-se deteriorando e a legislação específica não está acompanhando essa realidade no ritmo necessário para garantir a proteção do trabalhador, frente à exploração de mão de obra cada vez mais voraz, agressiva e predatória do sistema capitalista. O número de acidentes de trabalho e doenças do trabalho que chegam às estatísticas oficiais aumenta ano a ano. Continua sendo expressivo o número de óbitos e incapacidades permanentes. Sabe-se que as causas dos acidentes típicos, de trajeto e das doenças ocupacionais que vitimam nossos trabalhadores estão ligadas às péssimas condições de trabalho, em jornadas extenuantes, com desgaste muito maior ao organismo humano.

Diga-se que não há inconstitucionalidade nesta emenda porque a duração de 44 horas prevista no inciso XIII da Constituição da República Federativa do Brasil é a jornada máxima admitida, nada impedindo que legislação infraconstitucional estabeleça jornada mais reduzida. Estar-se-ia, simplesmente, observando o disposto no caput do art. 7º da Constituição da República que admite sejam criados outros direitos, além dos ali elencados, desde que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

O que não pode a legislação infraconstitucional fazer é aumentar a jornada máxima prevista na Constituição. Mas pode reduzi-la. Aliás, a redução, e não o aumento, é prevista no próprio inciso XIII para as negociações coletivas de trabalho, o mesmo valendo, por evidente, para a lei em sentido estrito.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB-AM**

EMENDA Nº - CM
(À Medida Provisória 808, de 2017)

Acrescente-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte parágrafo ao art. 71 da CLT:

“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 remuneratória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”.

JUSTIFICAÇÃO

Período de intervalo não gozado significa trabalho em regime de horas extras. Por exemplo: se um empregado goza apenas trinta minutos de um intervalo intra-jornada contratual de uma hora, evidentemente que o mesmo trabalhou por mais trinta minutos neste dia de trabalho, razão pela qual a parcela tem, de acordo com os princípios do direito do trabalho, natureza remuneratória. Assim, deve ser alterada a regra inserta no § 4º do mencionado artigo, para que seja considerada a natureza remuneratória da concessão parcial ou a não concessão do intervalo intra-jornada.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotim
PCdoB/AM**

EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)

Inserir-se no artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

“Art. 75-F. As empresas devem adotar as medidas efetivas para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais em relação aos empregados submetidos ao regime de teletrabalho”.

JUSTIFICAÇÃO

Torna-se importante a previsão de um artigo com a previsão expressa da responsabilidade empresarial para evitar o aparecimento de doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho no regime de teletrabalho.

Pesquisas comprovam que não se conquistam ambientes seguros apenas oferecendo informação aos trabalhadores. Entre outras coisas, é preciso que a própria concepção do ambiente de trabalho preveja meios que garantam a prevenção de acidentes e doenças.

Assim, é importante que existam previsões claras de responsabilidade pela adoção das medidas preventivas em situações de tele trabalho, bem como de previsão legal da adoção destas mesmas medidas pelos empregadores e empregados submetidos a esta nova modalidade de contratação;

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

EMENDA Nº - **CM**
(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação ao inciso II do art. 452-A:

"Art. 452-A.
II - valor da hora ou do dia de trabalho, assegurado, em qualquer situação, o recebimento do salário mínimo mensal e a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12."

JUSTIFICAÇÃO

A redação atribuída pela MP 808 ao inciso II do artigo 452-A autoriza o pagamento de salário inferior ao mínimo mensal, adotando como patamar mínimo apenas o cálculo do salário mínimo por hora trabalhada.

Ocorre que o pagamento de salário inferior ao mínimo mensal estabelecido em lei afronta os dispositivos contidos nos arts. 1º, inc. III, 5º, caput, e 7º, IV e VII, da Carta Magna, além de violar um dos princípios fundamentais do Estado brasileiro, qual seja o da dignidade da pessoa humana.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, estabelece que "*Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social*".

Seguindo esta mesma linha, de que o salário mínimo deve assegurar uma existência digna para o trabalhador e sua família, a CRFB/1988 assim dispõe:

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

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; [...].

A norma é clara no sentido de fixar um patamar mínimo de salário, assegurando que nenhum trabalhador receberá menos do que o valor estipulado em Lei, o qual deve ser suficiente para atender às necessidades básicas de sua família.

Em nenhum momento a garantia constitucional do salário mínimo remete à jornada de trabalho que será cumprida pelo trabalhador ou a vincula à jornada prevista no inciso XII do artigo 7º, não podendo, portanto, o legislador ordinário estabelecer tal vinculação para afastar a sua incidência, com base na contratação para o cumprimento de jornada reduzida, considerado o limite máximo de 44 horas semanais.

Ou seja, o patamar mínimo estabelecido como direito fundamental não está vinculado ao volume de horas trabalhadas, mas às necessidades básicas do trabalhador e sua família, de modo que não é viável o seu pagamento proporcional, quando contratada jornada inferior a 44 horas semanais, pois, evidentemente, implica frustrar o sentido e alcance da garantia constitucional.

Esta conclusão resta reforçada pela norma do inciso VII do artigo 7º: *“VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável”*.

O legislador ordinário não pode tornar sem efeito a garantia ao salário mínimo, impedindo a sua concretização e mesmo amesquinhando um direito tão essencial aos princípios fundamentais eleitos pela Carta Magna. Ademais, contraria frontalmente alguns dos objetivos fundamentais da República, como a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais (artigo 3º da CRFB/1988).

Evidentemente, as necessidades básicas de um trabalhador contratado para jornada intermitente não são inferiores às de outro, contratado para jornada 8 horas diárias.

Ademais, não se pode perder de vista que, em regra, a jornada de trabalho é fixada pelo empregador, já que o contrato de trabalho é tipicamente de adesão, não sendo razoável deixar ao seu critério fixar, na prática, o mínimo necessário às necessidades do empregado.

A jurisprudência do c. STF é firme no sentido de que a todo o trabalhador é assegurado o salário mínimo mensal, mesmo quando contratado para jornada reduzida.

Em decisão sobre o tema, o Min. Dias Toffoli assentou que *“Em casos análogos ao dos autos, a jurisprudência deste Supremo Tribunal Federal vem se manifestando no sentido*

de que o pagamento de vencimentos proporcionais não podem ter valor inferior ao salário mínimo.” (RE664678, em 28.02.2012).

Não bastasse, como consequência do pagamento de salário inferior ao mínimo mensal, os empregados em contratos intermitentes ficarão sem acesso à proteção previdenciária e ao seguro desemprego, o que os coloca em situação de evidente precarização, em regime de subemprego incompatível com a preservação da dignidade da pessoa humana.

A previsão contida no artigo 911-A, de complementação dos recolhimentos pelo trabalhador, desconsidera a realidade, pois não é razoável imaginar que um trabalhador intermitente que tenha recebido metade de um salário mínimo, por exemplo, retire parte desses parcos e evidentemente insuficientes recursos para efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias.

Parece claro que esse recolhimento não ocorrerá e o trabalhador resultará sem proteção previdenciária, além de ter contribuído sobre o valor recebido sem poder usufruir de nenhum benefício que a ele corresponda, estabelecendo uma situação de absoluta injustiça social.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM**

EMENDA Nº - CM

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 457 da lei 13.467 de 2017, a seguinte redação:

“Art.
457.....
....

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as comissões, as percentagens, as gratificações e os abonos pagos pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, vale refeição, diárias para viagem e prêmios 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.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 457 da lei 13.467 de 2017 retira a natureza salarial de parcelas de nítido caráter remuneratório, a exemplo das gratificações, percentagens e abonos.

Assim, é imprescindível a aprovação desta emenda para que se reincluam essas parcelas no § 1º do artigo 457, mantendo sua natureza salarial, sob pena de os empregados terem direitos suprimidos, com a redução de suas remunerações, tendo em vista que, sendo assim mantidas, essas verbas não passarão mais a repercutir em outros direitos, como férias e 13º salário.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM**

EMENDA Nº - CM

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Art. 1º Inclua-se na Medida Provisória 808 de 2017, o artigo 545, e acrescente-se art. 580-A à [Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), que passam a vigorar com as seguintes alterações:

.....
.....

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições devidas as entidades sindicais, criadas por lei ou definidas em convenção coletiva de trabalho, e serão devidas independentemente de prévia autorização de todos os participantes de categoria, quando por este notificados.

.....
.....“**ArArt. 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.

Art. 579. A contribuição sindical é devido por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor das entidades sindicais representativas da mesma categoria ou profissão, observando o disposto no art. 591 desta Consolidação.

Art. 580. A contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente, e consistirá:

revogando-se o art. 7º da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008.

.....
.....

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 devidas aos 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.

.....
.....

Art. 587. O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores será efetuado no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem 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 serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

.....
.....

JUSTIFICATIVA

A Lei 13.467 de 2017 que entrou em vigor no último dia 11 de novembro, modificou mais de duzentos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e de forma inconstitucional alterou dispositivos quando a contribuição sindical, transformando-a de compulsória para facultativa, em afronta a Constituição Federal, eis que a Contribuição Sindical está prevista nos artigos 8º e 149 da Constituição Federal, bem como do art. 146, inciso II, que impõe a alteração legislativa por meio de Lei Complementar para alterar a natureza tributária dessa contribuição, por possuir natureza tributária sendo exigida compulsoriamente de todos os integrantes das categorias econômicas ou profissionais, independentemente de associação a um sindicato, tendo por finalidade o custeio de atividades essenciais das entidades sindicais.

A natureza tributária da contribuição sindical é reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal ao decidir “a plena legitimidade constitucional da contribuição sindical, que se qualifica como modalidade de tributo expressamente prevista no próprio texto da lei fundamental” (MS. 28465).

Também afrontou os ditames da Lei de Responsabilidade Fiscal, nº 101/2000, por ter reduzido da arrecadação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), percentual da contribuição sindical destinada à Conta Especial Emprego e Salário, o que é vedado pela citada lei sem a estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva iniciar sua vigência e nos dois seguintes (art. 14), portanto essas alterações são injurídicas. Portanto a inovação contida na Lei 13.647 é injurídica.

Para o jurista **Ives Gandra da Silva Martins**, a finalidade da contribuição sindical – “garantir a atuação de categorias profissionais e econômicas em defesa dos interesses próprios destes grupos, ofertando, pois, a Constituição, imposição tributária que lhes garanta recursos para que possam existir e atuar.”

A convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho beneficia a todos os trabalhadores e pelo princípio da solidariedade coletiva deve haver o custeio das entidades sindicais por todos os trabalhadores, independente de filiação sindical. Assim, o sindicato representará toda a categoria, mas somente poderá ser custeado pelos seus filiados, o que desestimulará a filiação e causará uma verdadeira atrofia sindical.

Pugnamos pela manutenção da contribuição sindical compulsória a toda categoria para possibilitar a manutenção da sustentabilidade do sistema sindical; a defesa dos interesses da categoria; a orientação jurídica e fiscal; e a formulação de parcerias que tragam benefícios para o segmento.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões,

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM**

EMENDA Nº

- CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Acrescente-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte artigo:

“Art. 477.

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 6 (seis) meses de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato; na ausência do Sindicato a respectiva Federação; na ausência da Federação a Confederação; ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

.....

§ 3º Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz.

.....

§ 7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

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

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A supressão da necessidade de homologação sindical da dispensa de empregados com mais de 6 (seis) meses na empresa, resultado da sanção da Lei nº 13.467, de 2017, a chamada Reforma Trabalhista, deixa o trabalhador desprotegido no momento da rescisão contratual.

Por isso, necessário restabelecer os §§ 1º, 3º, 7º e 8º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº PLC 38/2017, de 1º de maio de 1943, a fim de que o empregado volte a ser tutelado neste momento sensível de sua vida laboral.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala das Comissões,

Senadora REGINA SOUSA

EMENDA Nº

- CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Suprima-se do artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

- artigos 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-6 e 452-H

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória nº 808, de 2017, na forma enviada ao Congresso Nacional, apresenta os artigos: 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-6 e 452-H, que dispõe sobre o trabalho intermitente, que é o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo uma alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. É determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado.

Na prática, essa nova modalidade de trabalho, permite a definição em horas (que não pode ser inferior à hora do salário mínimo). O empregado deve ser convocado para trabalhar com, pelo menos, três dias de antecedência.

Ademais, observa-se a transferência do risco do negócio da empresa para o empregado, pois o empregado fica à disposição integral do empregador na espera de ser chamado para executar o trabalho. Isso tudo gera incertezas que impedem o trabalhador de organizar sua rotina, redução de salário e precarização, além de outros problemas que contrariam a proteção constitucional ao trabalhador.

Trata-se de uma forma nefasta de precarização do trabalho e do emprego, pois o empregado poderá receber um salário inferior ao salário mínimo, já que poderá trabalhar por horas.

Essa nova modalidade de contrato de trabalho traz ainda mais algumas surpresas indesejáveis. Se convocado pelo empregador em 3 dias para o trabalho intermitente, o empregado poderá recusar, mas se aceitar, não poderá faltar sem motivo justificado, sob pena de multa de 50% sobre o valor da remuneração. É o primeiro caso de multa a ser aplicado ao empregado que se tem na história. É um absurdo, não só porque o conceito de motivo justificado pode ser muito rígido, mas também pelo fato de que objetiva evitar que empregado possa mudar de ideia posteriormente.

Diante de tal exposto, solicitamos ajuda dos nobres pares para impedir a implementação deste novo contrato de trabalho precarizantes ao trabalhador, aprovando-se assim tal emenda a fim de suprimir os artigos acima citados.

Sala das Comissões,

Senadora REGINA SOUSA

EMENDA Nº

- CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Acrescente-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

"Art. 452-A.....:

III-

§16. Para as categorias profissionais diferenciadas será vedado o contrato de trabalho intermitente, salvo previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 452-A dispõe sobre o contrato de trabalho intermitente. Este novo modelo de contrato de trabalho, até então inexistente, passou a valer no último dia 11 de novembro, quando entrou em vigor a Lei 13.467, de 2017. Esse novo tipo de contrato tem como característica principal a não continuidade dos trabalhos, 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.

A convocação para o trabalho deve ser feita com até três dias de antecedência; e deve ser aplicada nos casos em que o empregador tem necessidade de ter um banco de trabalhadores para convocar para demandas que não sabe quando e se vão surgir. Ao ser desligado, profissional teria direito ao seguro-desemprego.

O trabalhador receberá o chamado salário-hora, que não poderá ser inferior ao salário mínimo ou ao dos profissionais que exerçam a mesma função na empresa, assegurado o pagamento do trabalho noturno superior à do diurno. Mas o pagamento será proporcional às horas trabalhadas. Se em um determinado mês ele não for convocado, não receberá salário nesse período.

A MP estabelece que são necessários 18 meses para a migração de um contrato tradicional para um de caráter intermitente; sendo assim, a partir de 2020 será possível demitir e imediatamente recontratar.

Entretanto, se tratando de categorias profissionais diferenciadas, previstas no art. 551, § 3º da CLT (formada por empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatutos profissionais especiais ou, em consequência de condições de vida singulares) percebemos a dificuldade de implementação deste modelo de contrato. Haja vista que a atuação dos profissionais desta área requer uma atenção permanente no ambiente de trabalho para dar continuidade as ações em realização no mercado que necessita de planejamento e atenção.

Sala das Comissões,

Senadora REGINA SOUSA

EMENDA Nº

- CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Suprima-se do artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

- § 5º do artigo 442-B

JUSTIFICAÇÃO

De acordo com o texto do § 5º do artigo 442-B, fica determinada a não condição de emprego dos trabalhadores regulados por leis específicas entre outras categorias de trabalhadores considerados como categorias diferenciadas. Essas categorias estariam na condição de trabalhadores autônomos, sem a necessidade de um contrato de trabalho.

A condição de autônomo imposta pela lei para as várias categorias citadas na Medida Provisória 808 de 2017, deixa esses trabalhadores vulneráveis na relação de contrato de trabalho e fragiliza sua condição de trabalhador ficando esses afastados dos benefícios gozados pela categoria.

Essa possibilidade caracteriza fraude social, com o claro objetivo de exploração desses trabalhadores e os colocando na linha de retrocesso social. Outras leis tais como a do corretor associados (Lei 13.097 de 19 de janeiro de 2015) e a lei do salão parceiro (Lei 13.352 de 27 de outubro de 2016), ambas já fragilizam a formalização dessas categorias no mercado de trabalho, legalizando assim, a precarização.

Sala das Comissões,

Senadora REGINA SOUSA

EMENDA Nº

- CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao parágrafo segundo do art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 59-A

§ 2º É obrigatório às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

De acordo com o texto do § 2º do artigo 59-A, é facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Entretanto, a sugestão de supressão deste dispositivo se fundamenta na necessidade de avaliação da entidade de representação dos trabalhadores da saúde nos estabelecimentos: privados, públicos e sem fins lucrativos, com objetivo de verificar as condições físicas, de pessoal e material, na destinação de espaço adequado para descanso e realização das refeições; fornecimento de alimentação; garantia do intervalo mínimo intrajornada, assim como, a previsão de folgas compensatórias daqueles que estiverem submetidos a esta prática de jornada de trabalho.

Salientamos que a presente sugestão procura, ainda, proporcionar o usufruto de um melhor atendimento aos usuários dos serviços de saúde em redes públicas, privadas e sem fins lucrativos.

Entendemos que neste contexto, a negociação coletiva estendida à todas as profissões que compõe a área de saúde, constitui o melhor caminho para a prevenção e solução de conflitos trabalhistas, individuais e coletivos, para fins de supressão de deficiências do contrato individual de labor, fixação de condições específicas e regulamento das relações entre empregados e empregadores, permitindo atender às peculiaridades de cada setor econômico e profissional. Sendo que, os instrumentos de negociação coletiva já em vigor não inviabilizam o atendimento, apenas aprimoram as condições de trabalho e por consequência, os serviços prestados pelos trabalhadores, profissionais ou servidores.

Diante de tal exposição, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda e retirada da possibilidade de que as entidades atuantes no setor de saúde possam estabelecer, por meio de acordo individual escrito, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. Desta forma, estabelece-se a obrigatoriedade deste acordo ser feito por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Sala das Comissões,

Senadora REGINA SOUSA

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Suprima-se do artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:
-§ 2º do inciso II do artigo 452-E

JUSTIFICAÇÃO

De acordo com o texto do § 2º do inciso II do artigo 452-E a extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

O trabalho intermitente, novo de modelo de contrato de trabalho, até então inexistente, passou a valer no último dia 11 de novembro, quando entrou em vigor a Lei 13.467, de 2017. Esse novo tipo de contrato tem como característica principal a não continuidade dos trabalhos, 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. A convocação para o trabalho deve ser feita com até três dias de antecedência; e deve ser aplicado nos casos em que o empregador tem necessidade de ter um banco de trabalhadores para convocar para demandas que não sabe quando e se vão surgir. Ao ser desligado, profissional teria direito ao seguro-desemprego.

A MP estabelece que são necessários 18 meses para a migração de um contrato tradicional para um de caráter intermitente; sendo assim, a partir de 2020 será possível demitir e imediatamente recontratar.

Entretanto, com o texto da Medida Provisória nº 808, de 2017, enviado pelo Poder Executivo, a extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autorizará o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego, além de mudar a concessão de benefícios, como o pagamento do salário-maternidade ser feito pelo Estado e não pelo empregador, e o auxílio-doença ser pago pela Previdência.

O trabalhador receberá o chamado salário-hora, que não poderá ser inferior ao salário mínimo ou ao dos profissionais que exerçam a mesma função na empresa, assegurado o pagamento do trabalho noturno superior à do diurno. Mas o pagamento será proporcional às horas trabalhadas. Se em um determinado mês ele não for convocado, não receberá salário nesse período.

Além disso, este tipo de contrato dificulta a concessão dos benefícios na forma como ocorre aos demais empregados; visto que o funcionário troca de emprego com muita facilidade e pode ficar muito tempo sem estar ativo na profissão. Assim, ainda criará distinção entre dois ou mais empregados regidos pelo mesmo código: CLT.

Os serviços em saúde são realizados por equipes multiprofissionais, como enfermeiros, técnicos, auxiliares, pessoal de higienização e alimentação, dentre outros, que para um bom desempenho e resolutividade de seus afazeres, precisam, necessariamente estarem em plena sintonia, sendo aconselhável que todos seus integrantes estejam plenamente integrados e conhecedores das rotinas diárias do trabalho, do contrário os próprios usuários do sistema único de saúde podem estar submetidos a riscos indesejáveis.

Diante de tal exposição, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda e retirada da possibilidade de maior precarização das relações de trabalho e insegurança ao emprego nesse modelo de contrato.

Sala das Comissões,

Senadora REGINA SOUSA

EMENDA Nº - CMMPV
(Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao artigo 452 - A:

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e será destinado a setores da economia, tipicamente intermitentes”.

JUSTIFICAÇÃO

A regra geral é de preponderância do contrato de trabalho por prazo indeterminado. Somente esse atende os objetivos constitucionais de valorização do trabalho humano, justiça social e construção de uma sociedade solidária e fraterna. A proliferação generalizada e contratos a prazo ou que afastem a continuidade da relação, como ocorre no novel contrato de trabalho intermitente, com a substituição da mão-de-obra regular e socialmente garantida, desatende os ditames constitucionais.

Deve-se frisar que o desenvolvimento econômico somente faz sentido, no contexto dos direitos fundamentais hodiernamente reconhecidos, na medida em que funcionar como fator de desenvolvimento social extensível a todas as camadas da sociedade. Em verdade, somente pode haver justiça social – compromisso constitucional das democracias ocidentais – na medida em que o desenvolvimento econômico implique em desenvolvimento social tanto para os indivíduos que detém a renda de capital (e os meios de produção) quanto para aqueles que não os detém.

É evidente que a expansão do desenvolvimento econômico como desenvolvimento social para toda a sociedade depende da atuação do Estado como garantidor da justa distribuição dos ganhos econômicos advindos do desenvolvimento econômico. Nesse cenário, é preciso ter em mente a necessidade de uma lógica jurídica emancipatória, na qual o Estado atua não como um simples protetor, um simples doador de “esmolas sociais”, mas sim como um verdadeiro fiador da possibilidade de emancipação individual e coletiva dos cidadãos por meio da justa distribuição dos ganhos sociais provenientes do desenvolvimento econômico, a generalização de uma modalidade contratual atípica e precarizante, vai em sentido contrário a esses propósitos.

Por essa razão é que as contratações diversas devem atender apenas situações excepcionais e peculiares, como aliás se dá nos dispositivos que admitem a contratação por prazo determinado, assim é que o Art. 443 e seus parágrafos admitem como válido este contrato excepcional, mas assim o define como aquele “ cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada”. Estabelecendo que sua validade depender de condições excepcionais que expressamente elenca, quais sejam: "a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência."

Mutatis mutandi esta mesma excepcionalidade exige que o contrato intermitente também seja limitado, ainda que genericamente à situação em que a natureza do trabalho ou atividade empresarial seja compatível com a intermitência, do contrário se verá a indevida substituição de mão-de-obra regular e socialmente protegida, por uma modalidade contratual nitidamente precarizante, ao invés de gerar novos postos de trabalho, estaríamos simplesmente retirando direitos e segurança dos contratos regulares por prazo indeterminado e com jornada regular.

Sala das Comissões,

Senadora REGINA SOUSA

EMENDA Nº - CMMPV

(Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao art. 452-A:

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e será limitado a atividade de bares, restaurantes, turismo, entretenimento e hotelaria”.

JUSTIFICAÇÃO

A alteração proposta objetiva delimitar o contrato de trabalho intermitente ao ramo de atividade para o qual esse deveria estar efetivamente direcionado. A generalização de tal modalidade contratual para qualquer ramo de atividade, sem que se tenha a mínima experiência de seus efeitos, poderá trazer danos irreparáveis para a estrutura social e econômica.

A intermitência das atividades de bares, restaurantes, turismo e hotelaria, nos parece o único setor compatível com a excepcionalidade da contratação intermitente, inclusive pela presença mais constante de outra modalidade contratual diversa da regra geral do contrato por prazo determinado, que é a contratação temporária ou por temporada.

O contrato intermitente utilizado de forma geral é extremamente precarizante, gerando insegurança econômica e social dos envolvidos, afastando o caro princípio constitucional da continuidade da relação de emprego, que faz com que a justiça distributiva pacifique as relações sociais e abra perspectiva para o desenvolvimento humano e não de desenvolvimento econômico nos moldes tradicionais.

Em momentos de crise, soluções que pretendem aumentar a empregabilidade, através da precarização dos postos de trabalho, leva ao efeito contrário, pois empregos de

pior qualidade trazem como retorno um mercado de consumo instável e frágil, que afasta a perspectiva do ciclo virtuoso da economia, que permitiria o alavancamento da demanda e o crescimento também com base no mercado interno.

Por outro lado, a contratação intermitente, com o equivocado propósito de desburocratizar ou desregulamentar, pode levar, paradoxalmente ao efeito contrário, tendo em vista que afeta um dos elementos basilares da caracterização da relação de emprego.

A não eventualidade é um dos elementos caracterizadores do contrato de trabalho, tem sido objeto de discussão na jurisprudência em situações específicas, especialmente nas denominadas "zonas cinzentas".

A idéia é que o contrato de trabalho não seja destinado apenas a um evento, ou a um conjunto de eventos aleatórios, não regulares e não habituais, ou mesmo quando não regular, que pela sua quantidade, corresponda a uma ocupação contínua do trabalhador.

O importante é a fixação do trabalhador a um determinado tomador, como uma rotina e ocupando parte substancial do seu tempo. Por essa abordagem da característica central deste elemento já se evidencia o conflito latente entre ele a figura do "contrato de trabalho intermitente ", pois a não eventualidade, e *conditio sine quo non* do contrato de trabalho.

Esse requisito da não eventualidade é sobretudo importante diante da existência comum de hipóteses de trabalho subordinado sem que esteja caracterizado um contrato de trabalho, ainda que se reconheça que a "pedra de toque" da relação de emprego seja a subordinação jurídico-hierárquica.

Podemos mencionar aqui a figura da "diarista" no trabalho doméstico ou ainda a contratação de um trabalhador braçal para serviço particular de carga e descarga. Objetivamente, visto por um observador externo, à relação concreta, o recebimento de ordens, a mão-de-obra à disposição para tarefas indefinidas, a priori, seria constatada igual subordinação do trabalhador empregado.

O que os distingue é que, nas primeiras hipóteses, se está diante do que denomina-se "subordinação de curta duração", o que afastaria a relação de emprego.

Ora, ao se introduzir de forma genérica uma modalidade de contrato de trabalho que modifica toda a conceituação do contrato de trabalho e pondo em risco a própria

interpretação judicial do trabalho subordinado de curta duração, passando-se a reconhecer relação de emprego nas hipóteses nas quais antes faltaria o elemento da não eventualidade, na medida em que o próprio contrato intermitente, prescinde dessa exigência, ou seja, geraria mais insegurança jurídica, do que postos de trabalho.

Sala das Comissões, em

Senadora REGINA SOUSA

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Acrescente-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

"Art. 452-A.....

III-

§16. Para as entidades atuantes no setor de saúde estabelece que o contrato de trabalho intermitente deverá ser previsto por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 452-A dispõe sobre o contrato de trabalho intermitente. Este novo modelo de contrato de trabalho, até então inexistente, passou a valer no último dia 11 de novembro, quando entrou em vigor a Lei 13.467, de 2017. Esse novo tipo de contrato tem como característica principal a não continuidade dos trabalhos, 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. A convocação para o trabalho deve ser feita com até três dias de antecedência; e deve ser aplicado nos casos em que o empregador tem necessidade de ter um banco de trabalhadores para convocar para demandas que não sabe quando e se vão surgir. Ao ser desligado, profissional teria direito ao seguro-desemprego.

O trabalhador receberá o chamado salário-hora, que não poderá ser inferior ao salário mínimo ou ao dos profissionais que exerçam a mesma função na empresa, assegurado o pagamento do trabalho noturno superior à do diurno. Mas o pagamento será proporcional às horas trabalhadas. Se em um determinado mês ele não for convocado, não receberá salário nesse período.

A MP estabelece que são necessários 18 meses para a migração de um contrato tradicional para um de caráter intermitente; sendo assim, a partir de 2020 será possível demitir e imediatamente recontratar.

Entretanto, se tratando do setor da saúde percebemos a dificuldade de implementação deste modelo de contrato. Haja vista, que a atuação dos profissionais desta área requer uma atenção permanente no ambiente de trabalho; com aqueles que necessitam de cuidados especiais constantes; entre outras rotinas que impactam no bom desempenho dessa atividade.

Os serviços em saúde são realizados por equipes multiprofissionais, como enfermeiros, técnicos, auxiliares, pessoal de higienização e alimentação, dentre outros, que para um bom desempenho e resolutividade de seus afazeres, precisam, necessariamente estarem em plena sintonia, sendo aconselhável que todos seus integrantes estejam plenamente integrados e conhecedores das rotinas diárias do trabalho, do contrário os próprios usuários do sistema único de saúde podem estar submetidos a riscos indesejáveis.

Diante de tal exposição, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda e inclusão deste parágrafo, a fim de garantir segurança aos trabalhadores nesta área e a excelente qualidade dos serviços prestados no que se refere à área da saúde.

Sala das Comissões,

Senadora REGINA SOUSA

EMENDA Nº - CMMPV

(Medida Provisória 808, de 2017)

Suprima-se do artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o inciso I, alíneas a e b, do art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

JUSTIFICAÇÃO

Os dispositivos destacados acima, são profundamente discriminatórios, de modo que nada justifica que o trabalhador receba suas verbas rescisórias pela metade.

Aviso prévio (art. 7º, XXI) e indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (art. 10, I, do ADCT) são direitos assegurados na Constituição Federal e servem para fornecer mínimas condições de sobrevivência aos trabalhadores colocados involuntariamente em situação de desemprego.

A Carta Magna possui disposições universais e não prevê qualquer restrição dos benefícios a empregados, conforme modalidade de contratação. Nesse sentido, a Lei 8.036/1990 regulamenta o FGTS e sua multa, cumprindo a orientação constitucional de negar a discriminação a trabalhadores com contratos de emprego especiais. Seguindo idêntico valor, nem a CLT, nem a Lei 12.506/2011 restringem a multa de 40% sobre o saldo do FGTS a tipos de relações de emprego.

O contrato intermitente tende a atingir, essencialmente, trabalhadores pouco qualificados e com menores salários; ou seja, exatamente a população mais pobre e que mais sofre com os efeitos do desemprego involuntário. Para esses, recebimento de aviso prévio e acesso a multa sobre saldo de FGTS são essenciais para obter condições de vida durante o período de procura por novo posto de trabalho.

Em resumo, todas as orientações normativas nacionais - Constituição Federal de Legislação infraconstitucional - asseguram universalmente aviso prévio e multa de 40% sobre o saldo do FGTS aos trabalhadores despedidos sem justa causa. O dispositivo destacado acima, é discriminatório, apresentado sem qualquer justificativa, de modo que nada permite que o trabalhador receba suas verbas rescisórias pela metade

Sala das Comissões,

Senadora REGINA SOUSA

EMENDA Nº - CMMPV

(Medida Provisória 808, de 2017)

Suprima-se do artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o parágrafo 2º do artigo 452-C das Consolidação das Leis do Trabalho:

JUSTIFICAÇÃO

O § 2º, do art. 452-C, da forma como exposto, além da redação de duvidosa clareza e tecnicidade legislativa, conflita com normas vigentes da própria CLT, relacionadas à duração do trabalho.

A primeira parte do parágrafo indica que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado; o que, por si só, afronta o art. 71, CLT, que expressamente estabelece que o intervalo máximo não poderá exceder a duas horas, *in verbis*:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Mera leitura do texto acima evidencia que o legislador originário preocupou-se em preservar o trabalhador, coibindo horários de trabalho que embora observassem a carga diária de 08 horas, pudessem expor o obreiro à permanência prolongada em seu posto de trabalho (ou mesmo fora dele) sem a realização de qualquer tarefa e consequente auferição de salário.

No caso em tela, a proposta legislativa quer impor ao trabalhador brasileiro, por exemplo, a hipótese de executar uma atividade específica das 08:00 às 09:00, ficar ocioso das 09:00 às 15:00 e, posteriormente, ativar por mais uma ou poucas horas no decorrer do dia.

Assim, por absoluta incompatibilidade com norma relacionada à duração e saúde do trabalho, propõe-se a supressão do § 2º, do art. 452-C da MP 808/17.

Sala das Comissões,

Senadora REGINA SOUSA

EMENDA Nº

- CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Suprima-se do artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

- § 2º do art. 59

JUSTIFICAÇÃO

De acordo com o texto do § 2º do artigo 59-A, é facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Entretanto, a sugestão de supressão deste dispositivo se fundamenta na necessidade de avaliação da entidade de representação dos trabalhadores da saúde nos estabelecimentos: privados, públicos e sem fins lucrativos, com objetivo de verificar as condições físicas, de pessoal e material, na destinação de espaço adequado para descanso e realização das refeições; fornecimento de alimentação; garantia do intervalo mínimo intrajornada, assim como, a previsão de folgas compensatórias daqueles que estiverem submetidos a esta prática de jornada de trabalho.

Salientamos que a presente sugestão procura, ainda, proporcionar o usufruto de um melhor atendimento aos usuários dos serviços de saúde em redes públicas, privadas e sem fins lucrativos.

Entendemos que neste contexto, a negociação coletiva estendida à todas as profissões que compõe a área de saúde, constitui o melhor caminho para a prevenção e solução de conflitos trabalhistas, individuais e coletivos, para fins de supressão de deficiências do contrato individual de labor, fixação de condições específicas e regulamento das relações entre empregados e empregadores, permitindo atender às peculiaridades de cada setor econômico e profissional. Sendo que, os instrumentos de negociação coletiva já em vigor não inviabilizam o atendimento, apenas aprimoram as condições de trabalho e por consequência, os serviços prestados pelos trabalhadores, profissionais ou servidores.

Diante de tal exposição, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda e retirada da possibilidade de que as entidades atuantes no setor de saúde possam estabelecer, por meio de acordo individual escrito, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso

Sala das Comissões,

Senadora REGINA SOUSA

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se o art. 452-G da CLT, do art. 1º da Medida Provisória 808, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 452-G, inserido à Lei Nº 13. 467, de 13 de julho de 2017, pela Medida Provisória Nº 808 estabelece que “Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado”.

O contrato de trabalho intermitente foi um dos grandes avanços da Lei Nº 13.467/2017, que foi aprovada com a finalidade de modernizar as leis trabalhistas.

A regra trazida pelo art. 452-G, na Medida Provisória Nº 808, pode inviabilizar essa modalidade de contrato para trabalhadores que desejam enquadrar sua jornada a sua rotina ou estilo de vida, a exemplo de estudantes e de empregados com filhos menores ou que necessitem de cuidados especiais.

Outros países já se utilizam do contrato de trabalho de intermitente, como Itália e Portugal, o qual foi inserido na legislação como parte de uma flexibilização das relações de trabalho em momento de

grave crise econômica. Inglaterra, Alemanha e Estados Unidos também possuem essa modalidade de contrato.

A presente Emenda, portanto, objetiva preservar a finalidade do contrato intermitente, para que possa atender a demandas específicas de determinados setores, promover a criação de empregos e tornar as empresas mais competitivas em relação ao mercado exterior.

Desse modo, peço o apoio dos meus nobres pares para a aprovação da supressão do art. 452-G.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 911-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação:

Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente Emenda tem por finalidade excluir a parte final do novo art. 911-A da CLT, inserido pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, que obriga o empregador a oferecer ao empregado comprovante do recolhimento da contribuição previdenciária e do depósito do FGTS.

A entrega de comprovante ao empregado representa burocracia desnecessária frente à implantação do eSocial, cujo objetivo é estabelecer uma forma única de prestação de informações relativas ao cumprimento da legislação pelo empregador, e, por consequência, simplificar suas obrigações acessórias e garantir os direitos dos trabalhadores.

O empregador, que passa a ter o ônus de investimento na implantação de software do eSocial, tem como vantagem justamente a dispensa de integrar formulários e de emitir declarações, uma vez que o cumprimento das obrigações principais e acessórias exigidas pela fiscalização estarão armazenadas em uma única plataforma e de fácil acesso.

O envio de dados errados causados por má implantação de software ou reorganização equivocada de dados é detectado de imediato, podendo gerar multas de valor considerável às empresas. Esse sistema de informações trabalhará 24 horas por dia, sete dias por semana, verificando constantemente o cumprimento das legislações, funcionando como um grande fiscalizador das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias das empresas.

A obrigatoriedade de oferecer ao empregado comprovante do recolhimento da contribuição previdenciária e do depósito do FGTS, portanto, mostra-se um retrocesso em tempos de adequação das empresas ao eSocial, visto que os trabalhadores terão todos os seus direitos garantidos com a implantação do sistema.

Por essas razões é que apresento a presente Emenda e conto com o apoio dos nobres pares para a sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 452-H da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação:

“Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal”.

JUSTIFICAÇÃO

A presente Emenda tem por finalidade excluir a parte final do art. 452-H, inserido pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017 que obriga o empregador a oferecer ao empregado comprovante do recolhimento da contribuição previdenciária e do depósito do FGTS.

A entrega de comprovante ao empregado representa burocracia desnecessária frente à implantação do eSocial, cujo objetivo é estabelecer uma forma única de prestação de informações relativas ao cumprimento da legislação pelo empregador, e, por consequência, simplificar suas obrigações acessórias e garantir os direitos dos trabalhadores.

O empregador, que passa a ter o ônus de investimento na implantação de software do eSocial, tem como vantagem justamente a dispensa de integrar formulários e de emitir declarações, uma vez que o cumprimento das obrigações principais e acessórias exigidas pela fiscalização estarão armazenadas em uma única plataforma e de fácil acesso.

O envio de dados errados causados por má implantação de software ou reorganização equivocada de dados é detectado de imediato, podendo gerar multas de valor considerável às empresas. Esse sistema de informações trabalhará 24 horas por dia, sete dias por semana, verificando constantemente o cumprimento das legislações, funcionando como um grande fiscalizador das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias das empresas.

A obrigatoriedade de oferecer ao empregado comprovante do recolhimento da contribuição previdenciária e do depósito do FGTS, portanto, mostra-se um retrocesso em tempos de adequação das empresas ao eSocial, visto que os trabalhadores terão todos os seus direitos garantidos com a implantação do sistema.

Por essas razões é que apresento a presente Emenda e conto com o apoio dos nobres pares para a sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se o § 22 do art. 457 inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória nº 808, de 2017, introduziu ao art. 457 o § 22, que deu nova interpretação ao conceito de prêmios, parcela retributiva de desempenho que não compõe a remuneração dos empregados. O texto proposto é o seguinte:

“§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.”

Ao nosso ver, houve erro de técnica legislativa uma vez que a redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017, que aprovou a Reforma Trabalhista, também disciplina a matéria e não foi revogado pela MP. O seu teor é o seguinte:

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

A limitação proposta pelo novo § 22, que fixa o pagamento de prêmios em, no máximo duas vezes por ano, afeta a dinâmica das empresas e impede mecanismos de estímulo à produtividade.

Neste sentido, propugnamos pela supressão do § 22 do art. 457 com a redação dada pela MP, com o intuito de preservar a redação do § 4º do mesmo artigo que nos parece adequado para seus propósitos.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se o § 23 do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, introduzido pelo art. 1º da MP nº 808, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O dispositivo que se pretende suprimir dispõe que o imposto de renda e outros encargos tributários incidem sobre a remuneração, excetuando as parcelas previstas como isentas em lei específica.

Tal parágrafo é, no mínimo, injurídico, uma vez que não gera qualquer efeito no ordenamento jurídico.

A incidência de tributos em parcelas remuneratórias é prevista em lei específica, bem como as isenções tributárias, tornando sem sentido o dispositivo que, por isso, deve ser suprimido.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO



EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 808, de 2017)

Suprimam-se as alterações introduzidas nos arts. 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E e 452-F, 452-G e 452-H da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017, e insira-se as seguintes alterações no art. 1º e nos incisos IV e V no art. 3º da mesma MPV:

“**Art. 1º.**

.....

“**Art. 455-A.** Em estabelecimentos que demandem trabalho intermitente, assim entendida a atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

§ 1º Considera-se inatividade o período em que o empregado não estiver trabalhando e, nos termos definidos no art. 4º desta Consolidação, nem à disposição do empregador.

§ 2º Durante o período de inatividade:

I – o empregado pode exercer outra atividade;

II – ficam mantidos os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

§ 3º O contrato de trabalho intermitente:

I – destina-se à prestação de serviços nos períodos ou turnos de trabalho predeterminados; e

II – não pode ser estipulado por prazo determinado ou em regime de trabalho temporário.

§ 4º As férias, 13º salário e verbas rescisórias serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente nos últimos 12 meses, ou no período de vigência do contrato, se este for inferior.”

“**Art. 455-B.** O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, ainda que previsto em acordo ou convenção coletiva, e deve conter:

I – o valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função;

II – determinação dos períodos ou turnos em que o empregado deverá prestar serviços;

III – determinação dos locais da prestação de serviços.

§ 1º Em caso de chamadas do empregador para a prestação de serviço em dias, períodos ou turnos não previamente contratados, o empregador comunicará o empregado com, pelo menos, 5 (cinco) dias úteis de antecedência.

§ 2º A recusa de prestação de serviço na forma do parágrafo anterior deverá ser comunicada, por escrito, pelo empregado, no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas antes do seu início.

§ 3º O empregado poderá laborar durante o período de inatividade, para empregadores concorrentes, desde que em comum acordo celebrado em contrato pelo empregado e seus empregadores, individualmente”

“**Art. 455-C.** É facultado ao empregado sob regime de trabalho intermitente celebrar, num mesmo período, outro contrato de trabalho intermitente ou outras modalidades de contrato de trabalho com outro empregador, desde que sejam compatíveis com as obrigações já assumidas em contrato escrito com um empregador.”

.....

“**Art. 3º.**

.....

IV – o art. 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H;

V – o § 3º do art. 443.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda pretende suprimir os artigos que modificam a disciplina do “contrato de trabalho intermitente”, na redação adotada pela MPV nº 808, de 2017, e revogar os artigos inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pela Lei nº 13.467, de 2017, que tratam do mesmo assunto, bem como o § 3º do art. 443 celetista.

Ocorre que esse tema já foi analisado no Senado Federal, com o Projeto de Lei do Senado nº 218, de 2016, do Senador Ricardo Ferraço. Na Comissão de Assuntos Sociais (CAS) tivemos oportunidade de relatar a matéria e apresentamos um substitutivo que, em nosso entendimento, oferece uma solução mais razoável para a disciplina do “trabalho intermitente”.

Com a esta emenda pretendemos incorporar ao texto proposto pela MPV nº 808, de 2017, as alterações à CLT que propomos, na forma de substitutivos. Com o intuito de justificar a nossa decisão transcrevemos os argumentos que nos orientaram na ocasião em que estudamos a matéria:

O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade de acordo que permite a contratação, por hora, em escala móvel. Esse tipo de contrato é utilizado pela maioria dos países europeus, das Américas do Norte e do Sul. Foi instituído em função das necessidades laborais do setor produtivo, surgida a partir da demanda dos consumidores, que mudaram seus hábitos e padrões de consumo. Por exemplo, pesquisas apontam que mais de 73% dos brasileiros realizam compras aos domingos, que em média, já representa o terceiro melhor dia de faturamento semanal em shopping centers com 14% das vendas. Os números brasileiros encontram similaridade em países como Estados Unidos, Inglaterra e outros países desenvolvidos.

Assim, esse tipo de arranjo legal busca preencher uma lacuna e visa a atender precipuamente àquelas empresas que não necessitam da presença do trabalhador durante as quarenta e quatro horas semanais, situação muito comum no ramo de restaurantes e de diversos serviços, cuja frequência de clientes não é uniforme ao longo da semana, meses ou durante o ano.

Nesses casos, a jornada do empregado varia em função das necessidades do tomador dos serviços objetivando suprir uma demanda dos seus clientes. Por outro lado, há uma oferta de trabalho disponível para esse tipo de contrato, tais como estudantes que querem conciliar trabalho e estudo, aposentados que buscam voltar ao mercado de trabalho de modo mais flexível e um contingente populacional à procura do primeiro emprego e de adquirir experiência profissional.

Trata-se, portanto, de pacto que moderniza a CLT, adaptando o regime laboral nela contido às necessidades de diversas empresas urbanas, sem, contudo, ferir a esfera juridicamente protegida do empregado.

Além disso, em meio a conjuntura que estamos atravessando de elevação da taxa de desemprego, a proposição certamente contribuirá para ampliar a demanda por trabalho sob essa modalidade e, assim, garantir um aumento da renda das famílias, concorrendo para a recuperação do consumo, que é o principal componente da demanda agregada, equivalendo a cerca de 63% do PIB do País. De acordo com levantamento realizado pela Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (ABRASEL), a implementação do trabalho intermitente no País criaria, em curto prazo, dois milhões de novos postos de trabalho, somente no setor de bares e restaurantes, sem contar outras atividades no ramo dos serviços.

Assim, a sua aprovação é medida que se impõe.

Entretanto, a fim de se aperfeiçoar tão meritório projeto, algumas modificações se fazem necessárias.

A primeira objetiva dar maior segurança jurídica ao se definir e circunscrever o conceito da modalidade de trabalho intermitente, que pode ser caracterizado pela descontinuidade ou intensidade variável da jornada de trabalho, com a determinação, ainda, que essa modalidade de contrato não pode ser estipulada por prazo determinado ou em regime de trabalho temporário.

O segundo aperfeiçoamento consiste em exigir a forma escrita para o contrato de trabalho intermitente, tendo também como princípio se conferir maior segurança jurídica. Para tanto, estabelece-se, também, as condições em que se dará a prestação de serviços pelo empregado, bem como os locais onde se darão essa prestação.

A terceira alteração pretende aprimorar o dispositivo que trata da resposta dada pelo empregado à convocação patronal para a prestação de serviços fora dos períodos previamente combinados.

A expressão “imediatamente”, contida no § 2º do art. 452-A que se pretende inserir na CLT, embora transmita a inequívoca ideia de que a vontade do empregado deva chegar ao conhecimento do empregador o mais prontamente possível, não nos parece um parâmetro adequado.

Dessa forma, é estabelecido que o trabalhador responda em vinte quatro horas à intimação patronal, contadas da ciência do chamamento realizado pelo tomador dos serviços. Entendemos ser esse um prazo plausível para que ambas as partes possam comportar eventuais desajustes de agenda.

Convicto da importância desta emenda, solicitamos o seu acolhimento pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador ARMANDO MONTEIRO



MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se a seguinte redação ao art. 911-A, constante do art. 1º da Medida Provisória:

“Art. 911-A

Parágrafo único. Em relação aos contratos de trabalho de que trata o Art. 452-A, as contribuições das empresas tributadas na forma do Art. 22, inciso I, da Lei nº 8.212, serão calculadas, para cada trabalhador que lhe tenha prestado serviços no mês de referência, tomando por base o valor do piso salarial legal mensal. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória acrescenta o art. 911-A à CLT a fim de dispor sobre o recolhimento da contribuição previdenciária. A proposição dispõe, a princípio, que o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e o depósito do FGTS com base somente nos valores pagos no período mensal, devendo fornecer ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Entretanto, apesar de o caput descrever uma obrigação dos empregadores, os dois parágrafos 1º e 2º do dispositivo dispõem que os empregados que receberem menos de 1 salário mínimo mensal poderão recolher a diferença entre o valor recebido e o valor do salário mínimo (hoje R\$ 937,00) tanto na alíquota do empregado quanto na alíquota do empregador.

Caso não seja feito o recolhimento complementar acima especificado, o empregado perderá a condição de segurado naquele mês para fins de aquisição e



CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FEDERAL ALICE PORTUGAL - PCdoB/BA

manutenção da qualidade de segurado do RGPS nem para cumprimento dos períodos de carência para a concessão de benefícios previdenciários.

Trata-se de uma injustiça cometida contra o trabalhador, principalmente aquele submetido ao malfadado regime de trabalho intermitente. No mês em que ele receber menos de 1 salário mínimo, praticamente terá sua condição de segurado suspensa se não complementar a alíquota dos depósitos feitos pelo empregador.

Por isso, a presente emenda visa determinar que a contribuição tenha como base o valor do piso salarial legal mensal. Ressalte-se que esta emenda não se aplica às empresas que pelas mais diversas razões, inclusive por estarem incluídas no Simples, têm as contribuições previdenciárias patronais calculadas sobre o faturamento ou fato gerador qualquer.

Esse dispositivo somente se aplica às grandes empresas que pagam a cota patronal da previdência calculada sobre a sua folha de pagamentos.

Portanto, a aprovação desta emenda não altera a contribuição individual de cada trabalhador, que é sempre calculada pelo conjunto de suas remunerações “auferidas em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma”, nos termos do Art. 28, da Lei nº 8.212. Mas, retira um grande subsídio, a custas da previdência social, hoje concedido às grandes empresas pela utilização dessa forma de contratação.

Nesse sentido, propomos

Sala das Comissões, 16 de novembro de 2017.

Deputada Alice Portugal – PCdoB/BA



MPV 808
00580

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FEDERAL ALICE PORTUGAL - PCdoB/BA

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

*Altera a Consolidação das
Leis do Trabalho, aprovada pelo
Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de
1943.*

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se o seguinte inciso IV à redação art. 3º da MP:

“Art. 3º.....

.....
IV- o art. 507-B;

JUSTIFICAÇÃO

Dentre os diversos dispositivos prejudiciais aos trabalhadores introduzidos pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) na CLT está o art. 507-B, que permite que as partes (empregado e empregador) possam, anualmente, por meio do citado termo, dar quitação das obrigações trabalhistas de uma para com outra parte, com ciência e homologação por parte do sindicato da categoria.

Outrossim, o parágrafo único do citado artigo ainda estabelece que as partes darão, uma vez firmado o respectivo termo, **a eficácia liberatória** das parcelas:

“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.



CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FEDERAL ALICE PORTUGAL - PCdoB/BA

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.*

Ressalte-se que o termo “eficácia liberatória” significa dar quitação às obrigações que constam no termo firmado. Esse termo de quitação anual com eficácia liberatória das parcelas especificadas objetiva claramente se sobrepor ao princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, que pressupõe que nenhum contrato de trabalho poderá estabelecer cláusulas e tampouco impor tarefas que vão na contramão dos direitos sociais mínimos estabelecidos na Constituição Federal e no conjunto da CLT, sob pena de serem considerados nulos.

Outro grande problema é que o acordo é assinado em plena vigência do contrato de trabalho, durante a subordinação jurídica existente entre as partes, o que mascara o seu conteúdo, pois o trabalhador pode se ver obrigado a assinar um acordo para se manter no emprego.

Nesse sentido, a presente emenda tem o propósito de inclui-lo no rol de dispositivos revogados pela MP 808.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Deputada Alice Portugal – PCdoB/BA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943.

Art. 1º Insira-se na Medida Provisória 808, de 2017, a alteração dos arts. 4º-A e 5º-B, e a supressão do § 2º do art. 4º - A, todos da Lei nº 6019, de 3 de janeiro de 1974, que passam a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pelo contratante da execução de atividade especializada, que não extinga o objeto social, a essência econômica ou negocial, ou não seja inerente e indissociável da atuação da empresa contratante, a à contratada, pessoa jurídica de direito privado e que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores.

§ 2º (suprimir)

§ 3º Os serviços prestados não podem ser permanentemente necessários ou imprescindíveis ao funcionamento e às finalidades básicas da contratante ou tomadora de serviços.

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços especializados, desde que estes, não integrem o objeto social, a essência econômica ou negocial, ou não sejam inerentes e indissociáveis, da atuação da empresa contratante.

§

1º.....
.....

§

2º.....
.....

§

3º.....
.....

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

§ 5º—A empresa contratante é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições

previdenciárias observará o disposto no [art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991](#).

JUSTIFICATIVA

A presente emenda busca preencher lacunas deixadas pelas recentes alterações na legislação trabalhista, promovidas com a promulgação da Lei 13.429 de 31 de março de 2017, e evitar atuações obscuras e prejudiciais aos trabalhadores no âmbito da atividade terceirizada.

Juristas entendem a terceirização como a transferência para outros, por parte da empresa tomadora de mão de obra terceirizada, das “atividades consideradas secundárias, ou de suporte, mais propriamente denominadas de atividades-meio, dedicando-se a empresa à sua atividade principal, isto é, à sua atividade-fim”¹, ou, em outras palavras, como a “possibilidade de contratação de terceiros para realização de atividade-meio da empresa, isto é, aquelas atividades que não constituam seu objeto principal, sua atividade essencial.”².

Apesar deste entendimento, o Direito ainda falha em determinar de forma clara a os limites da Terceirização no país, sobretudo acerca das atividades meio e fim. Entretanto, a jurisprudência tem esclarecido que, se a atividade é parte principal do cotidiano do trabalhador, deve ser considerada atividade-fim. Tal entendimento pode ser percebido, por exemplo, em decisão de 2002 do Ministro Ives Gandra Martins Filho, que defende que

“(...) Na realidade, não se pode dizer que a atividade de digitação é apenas meio no setor bancário, pois constitui ela, para os que laboram em caixas e compensação de cheques, a atividade primordial. Daí, por exemplo, a grande incidência da LER entre empregados de Bancos. Ora, se constitui essa atividade parte principal do cotidiano do bancário, não se pode considerá-la mera atividade-meio. Assim, por se tratar de atividade-fim, a terceirização permanente de mão-de-obra revela-se ilegal, quer segundo o ordenamento constitucional de 67, quer perante a Novel Carta Política.”³

¹ BARROS apud MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>. 2003, p. 67.

² MARTINS apud MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>.2003, p. 67.

³ ROAR - 804604-93.2001.5.05.5555, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 20/08/2002, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 27/09/2002.

Munidos dos entendimentos e do exemplo jurisprudencial apresentados, reforçamos que, por meio desta emenda, busca-se garantir maior segurança para os trabalhadores, terceirizados ou diretos, assegurando-lhes o respeito às suas respectivas atividades, bem como garantir que a função social das empresas e suas atividades finalísticas sejam cumpridas.

Nesse sentido, as alterações propostas aos arts. 4º-A e 5º-A esclarecem os conceitos de terceirização, limitando-a a atividades que não correspondam ao objeto social, à essência econômica ou negocial, ou não sejam inerentes e indissociáveis, em linha lógica de desdobramento causal; e de empresa contratante.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017

Deputado ASSIS MELO

PCdoB/RS



MPV 808
00582

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se, no art. 1º, os seguintes dispositivos:

Art. 722-A. É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Art. 722-B. O exercício do direito de greve não configura turbacão ou esbulho da posse.

Art. 722-C. A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre questões envolvendo o exercício do direito de greve pelos trabalhadores.

Art. 722-D. O interdito proibitório (CPC, artigos 567 e 568 c/c CC, art. 1210) não é ferramenta adequada para dispor sobre o exercício do direito de greve.

Art. 722-E. É vedada a utilização do interdito proibitório em face de trabalhadores e entidades sindicais.

Art. 722-F. Caracteriza ato antissindical a concessão de liminar em interdito proibitório com a finalidade de obstaculizar o livre exercício do direito de greve.

Justificativa

O direito de greve goza do *status* de direito fundamental de titularidade dos trabalhadores a ser exercido coletivamente a partir da deliberação de assembleia convocada pelo sindicato da categoria ou pelos próprios trabalhadores interessados.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Já o interdito proibitório consiste em ferramenta processual destinada à tutela da posse nas hipóteses da iminência de turbação ou esbulho. Para obtenção do provimento jurisdicional deverá o requerente demonstrar, além de sua posse sobre o bem, a presença de justo receito da ocorrência das modalidades ilícitas turbação ou esbulho.

A greve não se confunde com tais práticas ilícitas, sendo apenas movimento coletivo de suspensão das atividades em prol de melhores condições para o contrato de trabalho. Certamente, o movimento paredista não se destina a esbulhar ou turbar a posse do empregador. Pelo contrário, trata-se de movimento coletivo de paralisação das atividades, cujas manifestações dos trabalhadores podem ocorrer inclusive no local de trabalho.

O interdito proibitório, pois, ainda que se preste à tutela da posse do empregador, não poderá frustrar a execução do movimento paredista. A negociação coletiva deve ser a primeira ferramenta a disposição dos envolvidos. A ela deverá retornar o empregador quando da deflagração do movimento paredista.

Como medidas alternativas, além da negociação coletiva, vislumbram-se a ação declaratória de abuso do direito de greve, o dissídio coletivo de greve ou ainda a ação civil pública a ser proposta pelos legitimados legais.

Sala das Sessões,

Senador Paulo Paim
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CMMPV
(à MPV nº 808, de 2017)

Acrescente-se onde couber, na MP 808, de 2017 o seguinte § 8º do art. 477 da Consolidação da Leis do Trabalho – CLT, com a redação:

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente à sua remuneração, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

§ 9º Especificamente quanto à infração a que se refere o § 8º deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado cuja rescisão ou depósito rescisório do FGTS não foi quitado no prazo legal, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

JUSTIFICAÇÃO

A inobservância do disposto no § 6º do art. 477 da CLT, conforme redação original, sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

Atualmente, a multa por descumprimento do art. 477 da CLT, prevista no § 8º encontra respaldo legal na Portaria n. 290/97, que é de 160 UFIRs



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

por trabalhador encontrado em situação irregular. Porém, a UFIR foi extinta, e seu último valor foi de R\$ 1,0641. De modo que basta que se multiplique 160 por 1,0641, que se chegará ao valor de R\$ 170,25 (cento e setenta reais e vinte e cinco centavos) por empregado encontrado na situação irregular.

Percebe-se da análise do diploma em apreço que na atualidade compensa o descumprimento do mandamento legal, primeiro pelo baixo valor e segundo pela impossibilidade de execução pela Procuradoria da Fazenda Nacional.

Sala das sessões,

Senador Paulo Paim
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº **- CMMPV**
(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação ao parágrafo único do art. 448-A da CLT:

“Art. 448-A. ...
Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora nos casos previstos nos artigos 1.145 e 1.146 do Código Civil, ou quando ficar comprovada fraude na transferência.”

JUSTIFICAÇÃO

Ao estabelecer a regra contida no art. 448-A, o legislador esqueceu-se que o trespasse de estabelecimento comercial ou empresa já é regulado pelo Código Civil, nos seguintes termos:

Art. 1.145. Se ao alienante não restarem bens suficientes para solver o seu passivo, a eficácia da alienação do estabelecimento depende do pagamento de todos os credores, ou do consentimento destes, de modo expresso ou tácito, em trinta dias a partir de sua notificação.

Art. 1.146 Código Civil. O adquirente do estabelecimento responde pelo pagamento dos débitos anteriores à transferência, desde que regularmente contabilizados, continuando o devedor primitivo solidariamente obrigado pelo prazo de um ano, a partir, quanto aos créditos vencidos, da publicação, e, quanto aos outros, da data do vencimento.

Por óbvio não se mostra possível proporcionar ao crédito trabalhista, de natureza privilegiada e salarial, proteção inferior àquela garantia a qualquer credor



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

civil ou comercial, inclusive créditos desprovidos de qualquer preferência especial, como os quirografários.

Sala das Comissões,

Senador Paulo Paim
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se, no art. 1º, os seguintes dispositivos:

“TÍTULO II – DAS NORMAS GERAIS SOBRE TUTELA DO TRABALHO

.....

CAPÍTULO VI – DA REPRESSÃO AO TRABALHO ESCRAVO

SEÇÃO I – DO TRABALHO ESCRAVO

Art. 223-A Fica vedada a concessão de incentivo fiscal e financiamento de qualquer espécie, por parte do poder público ou de entidade por ele controlada, direta ou indiretamente, a pessoa jurídica de direito privado ou pessoa física que utilize mão-de-obra de trabalhadores em condição análoga à de escravo.

Art. 223-B Fica vedada a celebração de contrato administrativo e a participação em licitação, inclusive pregão e aquelas realizadas sob a égide da parceria público-privada no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, a pessoa jurídica de direito privado ou pessoa física que utilize mão-de-obra de trabalhadores em condição análoga à de escravo.

Art. 223-C Para fins do disposto nesta Seção, a pessoa jurídica de direito privado ou pessoa física responsável por manter trabalhador em condições análogas à de escravo será aquela presente no cadastro do Ministério do Trabalho de empregadores flagrados explorando trabalhador na condição análoga à de escravos ou aquela condenada judicialmente.

Art. 223-D Considera-se condição análoga à de escravo, para efeito desta Lei, aquela situação em que indivíduo é submetido a trabalho forçado, jornada exaustiva, condição



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

degradante de trabalho ou restrição por qualquer meio de sua locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto.

Art. 223-E Para participar em licitação promovida pelo Poder Público, exigir-se-á dos interessados a comprovação de não constar no cadastro do Ministério do Trabalho de empregadores flagrados explorando trabalhador na condição análoga à de escravos.

Parágrafo único. É cláusula necessária em qualquer contrato administrativo firmado com o Poder Público, em qualquer órgão ou entidade da Administração direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios a que estabeleça a obrigação de o contratado não utilizar mão-de-obra de trabalhadores em condição análoga à de escravo durante qualquer etapa do processo produtivo, nem adquirir produtos ou serviços de fornecedor que esteja em situação irregular junto ao Ministério do Trabalho pelo mesmo motivo.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda pretende incorporar à CLT, alterada pelo art. 1º da MPV 808, dispositivos voltados à definição e repressão do trabalho do trabalho escravo, uma das mais vergonhosas chagas ainda existentes em nosso país.

Trata-se de incorporar, definitivamente, ao ordenamento jurídico, as medidas aprovadas desde 2011 pela Comissão de Assuntos Econômicos ao apreciar o PLC nº 106/2009, aprovado em 2009 pela Câmara dos Deputados, inserindo-se na CLT a definição de trabalho escravo e as vedações a que o Poder Público contrate com empresas que tenham sido punidas por essa prática, bem assim a concessão de incentivo fiscal e financiamento de qualquer espécie, por parte do poder público ou de entidade por ele controlada, direta ou indiretamente, a pessoa jurídica de direito privado ou pessoa física que utilize mão-de-obra de trabalhadores em condição análoga à de escravo.

Para tal fim, considera-se condição análoga à de escravo aquela situação em que indivíduo é submetido a trabalho forçado, jornada exaustiva,



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

condição degradante de trabalho ou restrição por qualquer meio de sua locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto.

Assim, a lei estará superando, definitivamente, o bizantino debate posto pela recente Portaria MTB 1.129/2017, que estabeleceu que para que seja reconhecida a condição análoga à de escravo, é necessária a submissão do profissional a trabalho exigido sob ameaça de punição, com uso de coação, feito de maneira involuntária. Tal impropriedade jurídica merece a ampla reprovação do Ministério Público Federal, das entidades sindicais, do SINAIT e até mesmo do Supremo Tribunal Federal, que determinou a sua suspensão, acatando ação judicial que impugnava o ato por inconstitucionalidade, violando violam diversos preceitos fundamentais da Constituição de 88, destacadamente os princípios da dignidade da pessoa humana, da proibição do retrocesso social, da proporcionalidade e da eficiência; os direitos fundamentais à liberdade, à igualdade, ao acesso à informação, e a não receber tratamento desumano ou degradante; e os objetivos fundamentais da República arrolados no art. 3º, incisos I, III e IV da Constituição.

Dessa forma, a presente emenda afastará qualquer dúvida porventura existente e imporá penalidades administrativas aos infratores, sem prejuízo das punições na esfera penal e trabalhista.

Sala da Comissão,

Senador Paulo Paim
PT/RS



**MPV 808
00586**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CMMPV
(à MPV nº 808, de 2017)

Inclua-se no art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 2017, o seguinte parágrafo ao artigo 401 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 401

§3º Pela infração ao inciso III do art. 373-A, relativa a remuneração, será imposta ao empregador multa em favor da empregada correspondente a 5 (cinco) vezes a diferença verificada em todo o período da contratação”

JUSTIFICAÇÃO

No Brasil, embora todas as tentativas em contrário, ainda persiste a prática da discriminação salarial contra a mulher e também de acesso a determinados postos de trabalhos reservados exclusivamente ao sexo masculino.

Não há mais como se tolerar este tipo de aberração em pleno século XXI, sendo necessário que a igualdade entre os sexos para a condição de empregado seja um princípio geral do direito do trabalho e mais ainda, a igualdade de salários pelo exercício da mesma função ou de atividade profissional equivalente em razão do sexo.

Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2015 (últimos dados disponíveis), as mulheres receberam, em média, 76,1% do salário que recebem os homens (ainda que haja grandes diferenças regionais nesse quadro).



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Ainda que tenha ocorrido claro avanço nesse quadro, pois em 2004 essa proporção era de 62,9%, não há mais como se tolerar esta realidade.

Ciente da importância da proposta, espero contar com o apoio dos nobres pares.

Sala das sessões,

Senador Paulo Paim
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)

Inclua-se, aonde couber, os seguintes artigos:

“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, serão reduzidas gradualmente, decorridos 3 (três) anos a partir da data da publicação desta lei, respeitando o prazo de transição abaixo:

I. Para os trabalhadores:

- a) 75% (setenta e cinco por cento) de um dia de trabalho no primeiro exercício subsequente;
- b) 55% (cinquenta e cinco por cento) de um dia de trabalho no segundo exercício subsequente; e
- c) 35% (trinta e cinco por cento) de um dia de trabalho no terceiro exercício subsequente; e

II. Para os empregadores, observando a base de cálculo e o procedimento de recolhimento previstos no art. 580, III, §§1º, 2º e 3º, e no art. 581 da CLT:

- a) 75% (setenta e cinco por cento) no primeiro exercício subsequente;
- b) 55% (cinquenta e cinco por cento) no segundo exercício subsequente; e
- c) 35% (trinta e cinco por cento) no terceiro exercício subsequente.

Art. 578-A. As contribuições, frutos de acordos ou convenções coletivas, denominadas de contribuição negocial, serão aplicadas pelos entes sindicais no custeio das atividades de representação da categoria econômica ou profissional, bem como no custeio das despesas sociais, assistenciais, de arrecadação, recolhimento e controle.

§ 1º O valor da contribuição negocial, prevista no art. 578-A desta lei, a ser creditado em favor das entidades sindicais representativas, será fixado, com base na autonomia coletiva da categoria, em assembleia destinada a aprovar o resultado final do processo de negociação ou os termos de eventual acordo ou convenção coletiva, no limite máximo de 1% (um por cento) do rendimento bruto anual do trabalhador.

§ 2º A importância arrecadada dos trabalhadores será distribuída da seguinte forma:

- I - 70% (setenta por cento) para o Sindicato respectivo;
- II - 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente;



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

III - 10% (dez por cento) para a Confederação correspondente;

IV - 5% (cinco por cento) para a Central Sindical correspondente;

§ 3º A importância arrecadada dos representados por categoria econômica será distribuída da seguinte forma:

I – 80 % (oitenta por cento) para o Sindicato respectivo;

II - 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente;

III - 5% (cinco por cento) para a Confederação correspondente;

Justificação

A presente emenda prevê o acréscimo de novo artigo à Consolidação das Leis do Trabalho para regulamentar a Contribuição Negocial, com a redução gradual da contribuição sindical compulsória, conhecida como imposto sindical.

Quanto à redução gradual, decorridos três anos da data de publicação desta lei, respeitará o prazo de transição descrito. Para os trabalhadores: no primeiro ano, 75% (setenta e cinco por cento) de um dia de trabalho; no segundo, 55% (cinquenta e cinco por cento); e, no terceiro, 35 % (trinta e cinco por cento). Para os empregadores: 75% (setenta e cinco por cento) no primeiro exercício subsequente; 55% (cinquenta e cinco por cento) no segundo exercício subsequente; e 35% (trinta e cinco por cento) no terceiro exercício subsequente.

Quanto à contribuição negocial sugerida, prevê que será descontada de todos os trabalhadores membros da categoria profissional e de todos os representados pelas categorias econômicas, conforme o disposto na alínea “e” do art. 513 desta Consolidação.

Esta contribuição será creditada em favor das entidades sindicais representativas e será fixada em assembleia destinada a aprovar o resultado final do processo de negociação ou os termos de eventual acordo ou convenção coletiva. Os critérios de distribuição do que for arrecadado dos trabalhadores é o seguinte: 80% (oitenta por cento) para o Sindicato respectivo; 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente; 10% (dez por cento) para a Confederação correspondente; e 5% (cinco por cento) para a Central Sindical correspondente.

Os critérios de distribuição do que for arrecadado dos representados por categoria econômica será distribuída da seguinte forma: 80 % (oitenta por cento) para o Sindicato respectivo; 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente; 5% (cinco por cento) para a Confederação correspondente.

A emenda também prevê, no que se refere à contribuição negocial, a limitação de valores em um teto não superior a 1% (um por cento) da remuneração bruta anual do trabalhador.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Diante do exposto acima pedimos o apoio dos senhores e senhoras Senadores para aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões,

Senador Paulo Paim
PT/RS



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Insira-se, no art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017, onde couber, a seguinte modificação do § 1º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 1º.....

.....

“Art. 134.....

§ 1º. As férias poderão ser usufruídas em até dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

.....”(NR)”

JUSTIFICAÇÃO

A chamada “reforma trabalhista” propõe que as férias sejam fracionadas em até três períodos, observando-se um limite mínimo de quatorze dias corridos. Ainda que a fixação desse período mínimo seja correta – pois de



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

acordo com o texto do art. 8º, 2 da Convenção nº 132, da Organização Internacional do Trabalho (internalizada pelo Decreto nº 3.197, de 5 de outubro de 1999), entendemos que essa possibilidade, contudo, constitui mais um retrocesso aos direitos do trabalhador, ao impor que os outros períodos possam ter duração curta demais para sua efetiva fruição. Assim, consideramos adequado o retorno ao limite anterior de dois períodos máximos de férias.

Sala da Comissão,

Senador PAULO PAIM



MPV 808
00589

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador ANTONIO CARLOS VALADARES

EMENDA Nº - **CMMPV**
(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 457 da lei 13.467 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 457.....

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as comissões, as percentagens, as gratificações e os abonos pagos pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, vale refeição, diárias para viagem e prêmios 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)

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 457 da lei 13.467 de 2017 retira a natureza salarial de parcelas de nítido caráter remuneratório, a exemplo das gratificações, percentagens e abonos.

Assim, é imprescindível a aprovação desta emenda para que se reincluam essas parcelas no § 1º do artigo 457, mantendo sua natureza salarial, sob pena de os empregados terem direitos suprimidos, com a redução de suas remunerações, tendo em vista que, sendo assim mantidas, essas verbas não passarão mais a repercutir em outros direitos, como férias e 13º salário.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das Comissões,

Senador ANTONIO CARLOS VALADARES

PSB-SE



MPV 808
00590

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador ANTONIO CARLOS VALADARES

EMENDA Nº **- C MMPV**
(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 611-B da lei 13.467 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho a supressão ou a redução dos seguintes direitos:
.....
.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A emenda propõe a retirada do termo “exclusivamente” do caput do artigo 611-B, a fim de evitar a indevida ampliação da possibilidade de instituição de normas coletivas pelos sindicatos visando à redução de direitos do trabalho. Assim, mantém-se a essência do artigo em comento para instituir um núcleo inatingível de direitos passíveis de negociação em convenções e acordos coletivos de trabalho.

Sala das Comissões,

Senador ANTONIO CARLOS VALADARES

PSB-SE



MPV 808
00591

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador ANTONIO CARLOS VALADARES

EMENDA Nº -CMMPV
(à MPV 808, de 2017)

Revogue-se o art. 442-B incluídos pela Lei 13.467, de 2017 ao Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio, de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

O dispositivo que se pretende suprimir tem por finalidade afastar o reconhecimento de vínculo na contratação de “falsos” trabalhadores autônomos. Trata-se de norma que sobrepõe instrumento contratual à realidade em que o labor é prestado.

A redação dada ao art. 442-B possibilita ao empregador ao invés de contratar um trabalhador com registro de carteira de trabalho e com garantias dos direitos trabalhistas e previdenciários, contratar o mesmo trabalhador como autônomo, com subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, contudo fraudando-lhe todos os seus direitos.

A legislação vigente já permite a contratação do autônomo, que é o trabalhador que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria e com a assunção de seus próprios riscos, sendo certo que esta prestação de serviços há de ser eventual e não habitual. Agora, o objetivo do presente projeto é transformar empregados em autônomos para que não tenham mais direitos.

Pelo exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

SENADOR ANTONIO CARLOS VALADARES
PSB-SE



MPV 808
00592

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador ANTONIO CARLOS VALADARES

EMENDA Nº **- CMMPV**
(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se aos artigos 75-A e 75-E da lei 13.467 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 75-A. A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho é do empregador.

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

Art. 75-E. O empregador deverá instruir e treinar adequadamente os empregados quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho e fiscalizar o cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho.”

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 75-A permite a transferência dos ônus ao empregado que labora em regime de teletrabalho, pois possibilita que seja previsto em contrato escrito que o empregado tenha a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

Na relação empregatícia, o ônus do empreendimento deve ser do empregador, cabendo ao empregado a disponibilização da sua força de trabalho, não se devendo repassar a responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos para o trabalhador. Caso seja mantido esse dispositivo, será comum a determinação em contrato para que o empregado compre todo o material e equipamentos necessários para o desenvolvimento de seu trabalho, a exemplo de computadores, impressoras, programas de computador, etc., o que não pode ser permitido, sob pena de se inverter toda a lógica do direito do trabalho.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador ANTONIO CARLOS VALADARES

De outro lado, no que diz respeito ao art. 75-E, ao empregador não deve ser atribuída tão somente a obrigação de instruir formalmente seus empregados, ainda que de forma expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo, sim, ser responsável pelo efetivo treinamento e capacitação do trabalhador quanto ao uso correto dos equipamentos, especialmente com relação a normas de ergonomia, e pela fiscalização do cumprimento dessas normas de saúde e segurança no trabalho.

Sala das Comissões,

Senador ANTONIO CARLOS VALADARES
PSB-SE



**MPV 808
00593**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador ANTONIO CARLOS VALADARES

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao art. 59, §6º da lei 13.467 de 2017 a seguinte redação:

“Art. 59.....

§6º Podem ser ajustadas, por 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.”

JUSTIFICAÇÃO

A instituição de possibilidade de definição de qualquer forma de compensação mediante acordo individual é medida que pode retirar direitos dos empregados e colocar em risco a saúde e segurança do trabalho, pois sabemos que a criatividade empresarial de criar jornadas totalmente diversas das previstas em lei pode submeter trabalhadores a riscos indevidos, e isso fica mais possível ainda mediante acordo individual, sendo imprescindível manter os sindicatos representativos com a prerrogativa de negociar essas novas formas de compensação, pois conhecedores das realidades vivenciadas por seus representados.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das Comissões,

Senador ANTONIO CARLOS VALADARES
PSB-SE



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Inclua-se no art. 702, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o seguinte § 5º:

“Art. 702º
.....
.....

JUSTIFICAÇÃO

Para o cancelamento de enunciados de jurisprudência uniforme, em razão exclusivamente de alteração promovida pelo legislador, nos parece necessário existir procedimento simplificado, vez que, um procedimento mais demorado para o cancelamento desses enunciados pode causar a existência de jurisprudência em desconformidade com a lei.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **TEREZA CRISTINA**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 NOVEMBRO DE 2017

(Do Sr. Deputado André Figueiredo)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o § 2º do inciso II do artigo 452-E, da Medida Provisória nº 808, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

De acordo com o texto do § 2º do inciso II do artigo 452-E a extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

O trabalho intermitente, novo modelo de contrato de trabalho, até então inexistente, passou a valer no último dia 11 de novembro, quando entrou em vigor a Lei 13.467, de 2017. Esse novo tipo de contrato tem como característica principal a não continuidade dos trabalhos, 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. A convocação para o trabalho deve ser feita com até três dias de antecedência; e deve ser aplicado nos casos em que o empregador tem necessidade de ter um banco de trabalhadores para convocar para demandas que não sabe quando e se vão surgir. Ao ser desligado, o profissional teria direito ao seguro-desemprego.

Entretanto, com o texto da Medida Provisória nº 808, de 2017, enviado pelo Poder Executivo, a extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autorizará o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. Assim, fica criada a distinção entre dois ou mais empregados regidos pelo mesmo código: CLT.

Diante de tal exposição, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda e retirada da possibilidade de maior precarização das relações de trabalho e insegurança ao emprego nesse modelo de contrato.

Sala da Comissão, ____ de _____ de ____

ASSINATURA 

Deputado André Figueiredo
PDT/CE

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 NOVEMBRO DE 2017

(Do Sr. André Figueiredo)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA

Suprimam-se os artigos 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-6 e 452-H da Medida Provisória nº 808, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória nº 808, de 2017, na forma enviada ao Congresso Nacional, apresenta os artigos: 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-6 e 452-H, que dispõe sobre o trabalho intermitente, que é o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo uma alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. É determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado.

Na prática, essa nova modalidade de trabalho, permite a definição em horas (que não pode ser inferior à hora do salário mínimo). O empregado deve ser convocado para trabalhar com, pelo menos, três dias de antecedência.

Ademais, observa-se a transferência do risco do negócio da empresa para o empregado, pois o empregado fica à disposição integral do empregador na espera de ser chamado para executar o trabalho. Isso tudo gera incertezas que impedem o trabalhador de organizar sua rotina, redução de salário e precarização, além de outros problemas que contrariam a proteção constitucional ao trabalhador.

Trata-se de uma forma nefasta de precarização do trabalho e do emprego, pois o empregado poderá receber um salário inferior ao salário mínimo, já que poderá trabalhar por horas.

Essa nova modalidade de contrato de trabalho traz ainda mais algumas surpresas indesejáveis. Se convocado pelo empregador em 3 dias para o trabalho intermitente, o empregado poderá recusar, mas se aceitar, não poderá faltar sem motivo justificado, sob pena de multa de 50% sobre o valor da remuneração. É o primeiro caso de multa a ser aplicado ao empregado que se tem na história. É um absurdo, não só porque o conceito de motivo justificado pode ser muito rígido, mas também pelo fato de que objetiva evitar que empregado possa mudar de ideia posteriormente.

Diante de tal exposto, solicitamos ajuda dos nobres pares para impedir a implementação deste novo contrato de trabalho precarizantes ao trabalhador, aprovando-se assim tal emenda a fim de suprimir os artigos acima citados.

Sala da Comissão, _____ de _____ de _____

ASSINATURA 

Deputado André Figueiredo

PDT/CE

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 NOVEMBRO DE 2017

(Do Sr. André Figueiredo)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Inclua-se aonde couber:

Dê-se ao art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pela Lei nº 13.467 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 477.

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 6 (seis) meses de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato; na ausência do Sindicato a respectiva Federação; na ausência da Federação a Confederação; ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

.....

§ 3º Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz.

.....

§ 7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

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

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A supressão da necessidade de homologação sindical da dispensa de empregados com mais de 6 (seis) meses na empresa, resultado da sanção da Lei nº 13.467, de 2017, a chamada Reforma Trabalhista, deixa o trabalhador desprotegido no momento da rescisão contratual.

Por isso, necessário restabelecer os §§ 1º, 3º, 7º e 8º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de que o empregado volte a ser tutelado neste momento sensível de sua vida laboral.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão, ____ de _____ de ____

ASSINATURA 

Deputado André Figueiredo

PDT/DF



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data:	Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017			
Autor: Dep. André Figueiredo			N.º Prontuário:	
1. <input checked="" type="checkbox"/> Supressiva 2. <input type="checkbox"/> Substitutiva 3. <input type="checkbox"/> Modificativa 4. <input type="checkbox"/> Aditiva 5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global				
Página: 2	Arts.: 444	Parágrafos: único	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º A Medida Provisória 808 de 2017 passa a modificar o art. 444 da Consolidação das Leis de Trabalho, criada Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com nova redação em seu caput e supressão do parágrafo único, para suprimir seu parágrafo único.

Art. 1º

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação entre as partes interessadas desde que não contravenha a Convenção Coletiva de Trabalho, o Acordo Coletivo de Trabalho, as Leis especiais, os direitos trabalhistas indisponíveis, irrenunciáveis, de proteção ao trabalho, as Normas Reguladoras, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. (Suprimir)

JUSTIFICATIVA

A modificação promovida pelo parágrafo único do art. 444 da CLT constante do projeto em análise pretende estipular a livre negociação entre o patrão e o empregado com nível superior e que ganhe remuneração superior a 2 vezes o teto da Previdência Social.

Entendemos que possibilitar a “livre negociação” num contexto de desemprego, terceirizações e fraudes é quase como falar em “livre contrato de trabalho” sem nenhuma garantia de equidade na negociação por supremacia do capital sobre o trabalho mesmo quanto aos trabalhadores seja melhor remunerado.

Nesse sentido propomos modificações para fixar que a livre negociação seja possível desde que não contravenha a Convenção Coletiva de Trabalho, o Acordo Coletivo de Trabalho, as Leis especiais, às disposições de proteção ao trabalho, as Normas



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Reguladoras, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Propõem-se também que a livre negociação não poderá ser sobre direitos trabalhistas indisponíveis e irrenunciáveis.

Sala das Sessões,

ASSINATURA 

Deputado André Figueiredo
PDT/CE



CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00599

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data:	Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017			
Autor: Dep. André Figueiredo			N.º Prontuário:	
1. <input type="checkbox"/> Supressiva 2. <input type="checkbox"/> Substitutiva 3. <input type="checkbox"/> Modificativa 4. <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva 5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global				
Página:	Arts.:	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

O art. 4º-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei 13.429 de 31 de março de 2017, constante do art. 2º da Lei nº 13.467, de 2017, passa a ter a seguinte redação:

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

.....
§ 1º Os empregados da contratada farão jus a salário igual ao pago aos empregados da contratante quando executarem a mesma função, além de outros direitos não previstos neste artigo”.

§ 2º (Suprimir)

JUSTIFICATIVA

A presente emenda busca ajustar o texto da norma trabalhista ao texto constitucional, adequando o primeiro no sentido de determinar que sejam aos trabalhadores terceirizados garantidos salários equivalentes aos recebidos pelos empregados diretos da empresa tomadora da mão de obra terceirizada, assegurando o respeito aos pressupostos constitucionais de combate a toda e qualquer forma de discriminação, que é objetivo fundamental da República, elencando no art. 3º, IV, da Constituição; e de igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, conforme disposto no *caput* do art. 5º.

Ademais, a Consolidação das Leis de Trabalho determina que a todo trabalho de igual valor deve haver salário de igual valor (art. 5º e do art. 461).

Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

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

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

Nesse sentido, não se sustenta a pretensão trazida nos §§ 1º e 2º da Lei nº 13.467, de 2017, porquanto sugere-se a alteração do primeiro e a supressão do segundo. Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões,

ASSINATURA 

Deputado André Figueiredo

PDT/CE



CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00600

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data:	Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017			
Autor: Deputado André Figueiredo			N.º Prontuário:	
1. <input checked="" type="checkbox"/> Supressiva 2. <input type="checkbox"/> Substitutiva 3. <input checked="" type="checkbox"/> Modificativa 4. <input type="checkbox"/> Aditiva 5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global				
Página: 2	Arts.: 911-A	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Altere-se da Medida Provisória 808 de 2017, o art. 911-A inserido na Consolidação das Leis de Trabalho, criada Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 1º Independentemente do tipo de contrato de trabalho, caso o somatório de remunerações auferidas pelo empregado no período de um mês seja inferior ao valor do piso da categoria, lhe será garantido o recebimento deste piso, e em caso de ausência desse piso, terá garantido perceber remuneração igual ao valor do salário mínimo mensal;

§ 2º 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 conforme disposto no § 1º deste artigo. (NR)

JUSTIFICATIVA

A modificação promovida no art. 911-A constante da Medida Provisória 808 de 2017, pretende onerar o salário do trabalhador ao fixar a faculdade dele de complementar a contribuição previdenciária em caso de sua remuneração não alcance o valor de salário mínimo mensal.

Ora, é dever do Estado garantir os mínimos direitos da classe laboral, e o comando legislativo deve ser no sentido do empregador ser obrigado a recolher a contribuição previdenciária de pelo menos o valor do piso da categoria ou na sua falta, do salário mínimo por trabalhador, a fim de cumprir os ditames constitucionais do inciso IV do art. 7º, que determina o recebimento



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

de salário mínimo capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

Assim, é inconstitucional a possibilidade de o trabalhador perceber mensalmente menos do valor do salário mínimo, e por consequência a contribuição previdenciária deve ser paga pelo empregador sem onerar mais ainda os parcos valores recebidos pelo empregado.

Pedimos apoio para a aprovação da presente emenda pelos nobres parlamentares a fim de cumprir a garantia da Carta Magna de recebimento do salário digno e dos direitos previdenciários.

Sala das Sessões,

ASSINATURA 

Deputado André Figueiredo

PDT/CE

**COMISSÃO MISTA DESTINADA À APRECIÇÃO DA MEDIDA
PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017
(Da Sra. Deputada Benedita da Silva)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Acrescente-se, onde couber, na MPV 808, de 2017 o seguinte § 8º do art. 477 da Consolidação da Leis do Trabalho – CLT, com a redação:

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente à sua remuneração, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

§ 9º Especificamente quanto à infração a que se refere o § 8º deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado cuja rescisão ou depósito rescisório do FGTS não foi quitado no prazo legal, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

JUSTIFICATIVA

A inobservância do disposto no § 6º do art. 477 da CLT, conforme redação original, sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

Atualmente, a multa por descumprimento do art. 477 da CLT, prevista no § 8º encontra respaldo legal na Portaria n. 290/97, que é de 160 UFIRs por trabalhador encontrado em situação irregular. Porém, a UFIR foi extinta, e seu último valor foi de R\$ 1,0641. De modo que basta que se

multiplique 160 por 1,0641, que se chegará ao valor de R\$ 170,25 (cento e setenta reais e vinte e cinco centavos) por empregado encontrado na situação irregular.

Percebe-se da análise do diploma em apreço que na atualidade compensa o descumprimento do mandamento legal, primeiro pelo baixo valor e segundo pela impossibilidade de execução pela Procuradoria da Fazenda Nacional.

Sala das sessões,

Deputada Benedita da Silva – PT/RJ



EMENDA Nº , DE 2017 - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao § 2º do art. 452-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 2017:

“**Art. 1º.**

.....
.....

Art. 452-E.

.....

§ 2º O tempo de contratação mediante contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo será contado para todos os efeitos no Programa de Seguro-Desemprego. (NR) ”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa a garantir ao trabalhador intermitente a contagem de tempo de serviço, para efeitos do Seguro-Desemprego. Não há razão alguma para discriminar esses trabalhadores em relação aos demais. Além disso, essa modalidade de contrato tende a disseminar-se, o que tornaria o benefício do seguro raro.

Registre-se, por outro lado, que Carta Magna, nos diversos incisos de seu art. 7º e no art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, não permite que se faça distinção entre empregados em função a modalidade contratual que os vincula ao empregador.

Convicto da importância desta emenda, solicitamos o acolhimento pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador **EDUARDO BRAGA**



EMENDA Nº , DE 2017 - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se ao art. 452-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 2017, a seguinte redação:

“**Art. 1º.**

.....
.....

‘**Art. 452-E.** Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, em caso de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas todas as verbas rescisórias, notadamente o aviso prévio indenizado, a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, em sua totalidade, e a movimentação do total dos depósitos do FGTS, bem como os direitos relativos ao Programa do Seguro-Desemprego.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa a garantir ao trabalhador intermitente todos os direitos rescisórios a que fazem jus os demais empregados, em especial o aviso prévio indenizado, o FGTS e sua indenização e a contagem de tempo de serviço para efeitos do Seguro-Desemprego. Não há razão alguma para discriminar esses trabalhadores em relação aos demais. Além disso, essa modalidade de contrato tende a disseminar-se, com redução significativa nos prazos de contratação, o que tornaria irrelevantes as verbas rescisórias recebidas pelos empregados.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Eduardo Braga

Registre-se, por outro lado, que Carta Magna, nos diversos incisos de seu art. 7º e no art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, não permite que se faça distinção entre empregados em função a modalidade contratual que os vincula ao empregador.

Por razões de equidade e justiça social, solicitamos o acolhimento desta emenda pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador EDUARDO BRAGA



EMENDA Nº , DE 2017

(À MPV 808 de 2017)

Dê-se ao inciso III do artigo 3º da MPV 808 de 2017, que revoga parte do Art. 611-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, a seguinte redação:

Art.3º.....

.....

III – os incisos III e XIII do caput do art. 611-A

JUSTIFICAÇÃO

O art. 611-A estabelece os casos de prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho sobre a Lei. 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, o art. 611-B especifica 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.

No entanto, não concordamos com a prevalência do negociado sobre o legislado em relação ao intervalo intrajornada, que poderia ser reduzido para até 30 minutos na forma do inciso III do art. 611-A. Esta regra poderá precarizar as relações de trabalho e, ainda comprometer a saúde do trabalhador, motivo pelo qual recomendamos a sua revogação.

Sala das Comissões,

Senador **EDUARDO BRAGA**



EMENDA Nº , DE 2017 - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao caput do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, do art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 2017, com o acréscimo do § 4º.

“**Art. 394-A.** A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre.

.....

§ 4º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

JUSTIFICAÇÃO

Inicialmente, cabe destacar o entendimento de que a lei deve proteger a mãe e o bebê, diante dos riscos que a exposição a agentes nocivos podem causar no seu desenvolvimento durante o período de gestação. Essa proteção está garantida na Constituição Federal, ao estabelecer como direito social a proteção da maternidade e da infância (art. 6º) e como dever de o Estado assegurar o direito à vida e à saúde dentre outros (art. 227).

Nesse sentido, o texto do artigo 394-A da Medida Provisória propõe proteger a empregada gestante de ambientes nocivos à sua saúde ou a do bebê. No entanto, a proposta exclui o pagamento do adicional de insalubridade, motivo que nos leva a apresentar emenda para supressão desta condição do texto.

O adicional de insalubridade é vinculado ao cargo e deve ser pago em caráter permanente, enquanto perdurar a condição que lhe deu



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Eduardo Braga

causa. Integra sim a remuneração da trabalhadora e deverá produzir efeitos durante o seu afastamento do ambiente insalubre.

Diante dessa situação caberá à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, incluído pela emenda como parágrafo 4º.

Sala da Comissão,

Senador **EDUARDO BRAGA**

EMENDA A MEDIDA PROVISÓRIA DA REFORMA TRABALHISTA

Art. 1º. O Decreto-Lei nº 7.038, de 10 de novembro de 1944, passa a vigorar acrescida do seguinte dispositivo:

Art. 10-A. Não podem ser eleitos para cargos administrativos ou de representação econômica ou profissional, nem permanecer no exercício desses cargos:

I - os que não tiverem definitivamente aprovadas as suas contas de exercício em cargos de administração;

II - os que houverem lesado o patrimônio de qualquer entidade sindical;

III - os que não estiverem, desde dois (2) anos antes, pelo menos, no exercício efetivo da atividade ou da profissão dentro da base territorial do sindicato, ou no desempenho de representação econômica ou profissional;

IV - os que tiverem sido condenados por crime doloso enquanto persistirem os efeitos da pena;

V - os que não estiverem no gozo de seus direitos políticos;

VI - má conduta, devidamente comprovada;

Parágrafo Único: É vedada a recondução para o mesmo cargo, administrativo ou de representação econômica ou profissional, na eleição imediatamente subsequente.

Art. 10-B. A administração das federações e da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil será exercida pelos seguintes órgãos:

a) Diretoria;

b) Conselho de Representantes;

c) Conselho Fiscal.

§ 1º - A Diretoria será constituída no mínimo de 3 (três) membros e de 3 (três) membros se comporá o Conselho Fiscal, os quais serão eleitos por todos os produtores rurais a um sindicato rural, em eleição direta, com mandato por 3 (três) anos, sendo vedada a recondução para o mesmo cargo administrativo ou de representação econômica ou profissional, na eleição imediatamente subsequente.

§ 2º - Poderão ser eleitos para os cargos da diretoria qualquer produtor rural associado a um sindicato do respectivo sistema, independentemente de ser membro de federação ou confederação.

§ 3º - O Presidente da federação ou confederação será escolhido dentre os produtores rurais sindicalizados, em eleição direta de todo os produtores rurais sindicalizados do respectivo sistema, sendo vedada a recondução para o mesmo cargo administrativo ou de representação econômica ou profissional, na eleição imediatamente subsequente.

§ 4º - O Conselho de Representantes será formado pelas delegações dos Sindicatos ou das Federações filiadas, constituída cada delegação de 2 (dois) membros, com mandato por 3 (três) anos, cabendo a cada delegação voto proporcional ao número de produtores rurais sindicalizados.

Art. 14-A. É vedada a remuneração para o exercício dos cargos de dirigentes, inclusive diretores e presidente, de sindicatos rurais, Federações Estaduais de Agricultura e Pecuária, bem como da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil.

Art. 2º. Revoga-se a alínea “e” do Art. 3 do Decreto-Lei 7.038, de 10 de novembro de 1944.

Art. 3º. O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte dispositivo:

Art. 530-A. É vedada a recondução para o mesmo cargo, administrativo ou de representação econômica ou profissional, na eleição imediatamente subsequente.

Art. 538 – (...)

§ 1º - A Diretoria será constituída no mínimo de 3 (três) membros e de 3 (três) membros se comporá o Conselho Fiscal, os quais serão eleitos por todos os sindicalizados do respectivo sistema, em eleição direta, com mandato por 3 (três) anos, sendo vedada a recondução para o mesmo cargo administrativo ou de representação econômica ou profissional, na eleição imediatamente subsequente.

§ 2º - Poderão ser eleitos para os cargos da diretoria qualquer associado sindicalizado do respectivo sistema, independentemente de ser membro de federação ou confederação.

§ 3º - O Presidente da federação ou confederação será escolhido dentre os associados sindicalizados, em eleição direta de todo o respectivo sistema, sendo vedada a recondução para o mesmo cargo administrativo ou de representação econômica ou profissional, na eleição imediatamente subsequente.

§ 4º - O Conselho de Representantes será formado pelas delegações dos Sindicatos ou das Federações filiadas, constituída cada delegação de 2 (dois) membros, com mandato por 3 (três) anos, cabendo a cada delegação voto proporcional ao número de associados sindicalizado.

Justificativa

Em julho de 2017, várias medidas foram aprovadas pelo Congresso Nacional e sancionadas pelo Presidente da República, com intuito de modernizar e desburocratizar as relações trabalhistas no país. Os debates foram, por vezes, duros, mas essenciais para o bom andamento da sociedade, contando com ampla discussão e manifestação de diversos setores.

O Brasil vem desde a redemocratização em 1985 evoluindo no diálogo social entre trabalhadores e empregadores. A Constituição Federal de 1988, desta forma, foi um marco nesse processo, ao reconhecer, no seu artigo 8º, a importância da livre associação sindical, garantindo, inclusive, a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, que agora contam com mais força ainda. A tendência, daqui para a frente, é que os sindicatos sejam ainda mais fortes, pois contarão com pessoas dedicadas e capacitadas para lidar com as necessidades dos seus representados.

Visando revestir os sindicatos de legitimidade, e os seus representantes de efetiva representatividade, extinguir a reeleição é medida que se impõe. Os interesses dos trabalhadores são por demais importantes para que sejam administrados por sindicalistas profissionais e por aqueles que possuem uma agenda secundária, por pessoas que tem mais interesse em angariar votos do que em efetivamente representar e ajudar a classe. Não se trata de crítica infundada ao próprio instituto da reeleição, pois sabe-se que referido instituto é utilizado em vários países, inclusive em diversas ocasiões no Brasil. No entanto, em se tratando de eleições sindicais, não há que se falar em necessidade de reeleição para que o representante consiga implementar certo plano de longa previsão. Via de regra, os interesses são representados anualmente, e uma maior rotatividade de representantes certamente terá como efeito uma maior representatividade da classe.

De igual forma, temos que salientar a necessidade de eleição direta para eleição dos dirigentes sindicais, notadamente no sistema sindical rural, para dar uma maior democracia ao setor. Vemos que hoje, Estados que necessitam de maior representatividade são esquecidos pelo sistema.

Por outro lado, também não se justifica o recebimento de remuneração para dirigentes sindicais, visto que esse deve ser um trabalho gratuito em prol da categoria e não uma profissão.

Por estas razões, a Medida Provisória que se justifica é de extrema necessidade, por garantir o direito dos trabalhadores à livre associação sindical, aliada a uma honesta e fidedigna representatividade das diversas classes trabalhadoras do país.

PROFESSOR VICTÓRIO GALLI

Líder PSC



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

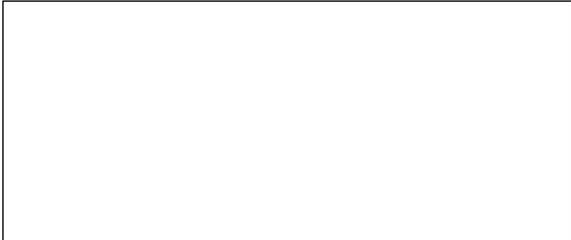
Data: 20/11/2018		Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017.		
Autor: Deputado Rôney Nemer		Nº do Prontuário		
<input type="checkbox"/> Supressiva <input type="checkbox"/> Substitutiva <input checked="" type="checkbox"/> Modificativa <input type="checkbox"/> Aditiva <input type="checkbox"/> Substitutiva Global				
Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Página:
<p>Dê-se ao art. 2º, da MPV 808, de 2017 a seguinte redação:</p> <p>Art. 2º O disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica aos contratos vigentes, respeitado o art. 468 da CLT.</p>				
Justificação				
<p>Dentre as bases do direito processual, ficou consagrado o princípio <i>tempus regit actum</i>. Princípio esse que traduzindo a sua ideia central nos traz que ao ingressar uma nova norma processual em nosso ordenamento jurídico ela será aplicada imediatamente aos processos que estejam tramitando, isto é, para os atos futuros não alcançando os atos já praticados.</p> <p>Nesse sentido, os contratos que já estão em vigor não poderão ser atingindo a não ser se a norma for mais benéfica.</p> <p>Viola o princípio da irretroatividade das leis sintetizado no brocardo clássico: “tempus regit actum”.</p> <p>Nesse sentido o TRT-4ª Região, na I Jornada sobre a Reforma Trabalhista, realizada a 10 de novembro último, aprovou a seguinte ementa, respeitante a direito interporal e repercussão do dispositivo no direito material e processual do trabalho:</p>				

DIREITO MATERIAL DO TRABALHO. LEI NOVA. TEORIA DO EFEITO IMEDIATO. Dada a qualidade de ordem pública em que se fundam as disposições trabalhistas e a natureza de trato sucessivo do contrato de trabalho em curso à data de sua vigência, de forma não retroativa, respeitados o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada, nos termos do art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, e observado o art. 468 da CLT.

Assinatura:



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 20/11/2018	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017.			
Autor: Deputado Rôney Nemer			Nº do Prontuário	
<input checked="" type="checkbox"/> Supressiva <input type="checkbox"/> Substitutiva <input type="checkbox"/> Modificativa <input type="checkbox"/> Aditiva <input type="checkbox"/> Substitutiva Global				
Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Página:
Suprimam-se os artigos 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-6 e 452-H da Medida Provisória nº 808, de 2017.				
Justificação				
<p>A Medida Provisória nº 808, de 2017, na forma enviada ao Congresso Nacional, apresenta os artigos: 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-6 e 452-H, que dispõe sobre o trabalho intermitente, que é o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo uma alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. É determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado.</p> <p>Na prática, essa nova modalidade de trabalho, permite a definição em horas (que não pode ser inferior à hora do salário mínimo). O empregado deve ser convocado para trabalhar com, pelo menos, três dias de antecedência.</p> <p>Ademais, observa-se a transferência do risco do negócio da empresa para o empregado, pois o empregado fica à disposição integral do empregador na espera de ser chamado para executar o trabalho. Isso tudo gera incertezas que impedem o trabalhador de organizar sua rotina, redução de salário e precarização, além de outros problemas que contrariam a proteção constitucional ao trabalhador.</p> <p>Trata-se de uma forma nefasta de precarização do trabalho e do emprego, pois o empregado poderá receber um salário inferior ao salário mínimo, já que poderá trabalhar por horas.</p> <p>Essa nova modalidade de contrato de trabalho traz ainda mais algumas surpresas indesejáveis. Se convocado pelo empregador em 3 dias para o trabalho intermitente, o empregado poderá recusar, mas se aceitar, não poderá faltar sem motivo justificado, sob pena</p>				

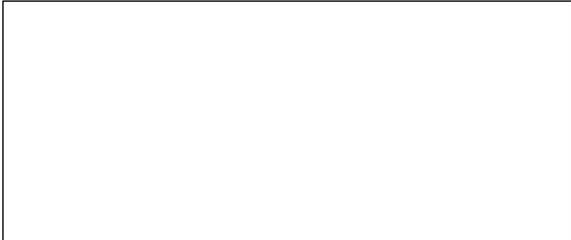
de multa de 50% sobre o valor da remuneração. É o primeiro caso de multa a ser aplicado ao empregado que se tem na história. É um absurdo, não só porque o conceito de motivo justificado pode ser muito rígido, mas também pelo fato de que objetiva evitar que empregado possa mudar de ideia posteriormente.

Diante de tal exposto, solicitamos ajuda dos nobres pares para impedir a implementação deste novo contrato de trabalho precarizantes ao trabalhador, aprovando-se assim tal emenda a fim de suprimir os artigos acima citados.

Assinatura:



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 20/11/2018	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017.			
Autor: Deputado Rôney Nemer			Nº do Prontuário	
<input checked="" type="checkbox"/> Supressiva <input type="checkbox"/> Substitutiva <input type="checkbox"/> Modificativa <input type="checkbox"/> Aditiva <input type="checkbox"/> Substitutiva Global				
Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Página:
Suprima-se o art.2º , da Medida Provisória nº 808, de 2017.				
Justificação				
<p>Dentre as bases do direito processual, ficou consagrado o princípio <i>tempus regit actum</i>. Princípio esse que traduzindo a sua ideia central nos traz que ao ingressar uma nova norma processual em nosso ordenamento jurídico ela será aplicada imediatamente aos processos que estejam tramitando, isto é, para os atos futuros não alcançando os atos já praticados.</p> <p>Nesse sentido, os contratos que já estão em vigor não poderão ser atingindo a não ser se a norma for mais benéfica.</p> <p>Viola o princípio da irretroatividade das leis sintetizado no brocardo clássico: “tempus regit actum”.</p> <p>Nesse sentido o TRT-4ª Região, na I Jornada sobre a Reforma Trabalhista, realizada a 10 de novembro último, aprovou a seguinte ementa, respeitante a direito interporal e repercussão do dispositivo no direito material e processual do trabalho:</p> <p>DIREITO MATERIAL DO TRABALHO. LEI NOVA. TEORIA DO EFEITO IMEDIATO. Dada a qualidade de ordem pública em que se fundam as disposições trabalhistas e a natureza</p>				

de trato sucessivo do contrato de trabalho em curso à data de sua vigência, de forma não retroativa, respeitados o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada, nos termos do art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, e observado o art. 468 da CLT.

Assinatura:

**COMISSÃO ESPECIAL MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808,
DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Dê-se ao *caput* do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, alterado pelo art. 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação:

"Art. 611-A As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem as normas de segurança e saúde do trabalho e o conjunto de normas estabelecidas em instrumento coletivo seja mais benéfico do que o conjunto de leis equivalente.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A Legislação Trabalhista tem por objetivo proteger não apenas a dignidade do trabalhador, mas também suas condições de saúde. Os estatutos dessa proteção refletem décadas de evolução do pensamento jurídico-político, que levou ao reconhecimento de que os benefícios do trabalho

em boas condições de saúde e segurança se estendem não apenas sobre os trabalhadores e empregadores, mas sobre toda a sociedade.

Não bastassem os argumentos de cunho exclusivamente ético para justifica-la, também no plano econômico fica evidente que a proteção à saúde do trabalhador, no seu cotidiano, resulta em melhora nas condições gerais de saúde de todos, com alívio na pressão orçamentária e nas demandas sociais.

A “Reforma Trabalhista” recentemente aprovada pelo Congresso Nacional tinha por objetivo – ao menos no plano teórico, no mundo das ideias e dos discursos –, aperfeiçoar as relações de trabalho. Muitas das mudanças aprovadas, contudo, atingiram duramente institutos consagrados e de eficácia comprovada na proteção da dignidade do trabalho. Se efetivamente aplicadas, essas alterações fariam o País retroceder décadas, em seu desenvolvimento, com efeitos nocivos para todos, inclusive para os próprios empregadores.

Outras alterações, embora potencialmente positivas, deixaram de assegurar um mínimo de proteção que é de todo conveniente manter, como é o caso do instituto da prevalência do acordado sobre o legislado nos contratos de trabalho.

De fato, a eficácia desse instituto há de estar condicionada a princípios que garantam um conjunto básico de direitos, especialmente os relacionados às condições de segurança e salubridade do trabalho. Não há como o direito reconhecer legítimos, com efeito, acordos que submetam cidadãos trabalhadores à obrigação de trabalhar em condições indignas ou prejudiciais à sua saúde, sem proteção adequada e sem uma compensação eficaz.

O instituto da prevalência do acordado sobre o legislado deve condicionar-se a esse mínimo de garantias, como parece óbvio, mas as alterações da Reforma recente deixaram de assegurar expressamente esse princípio.

A Medida Provisória nº 808, de 2017, pretende corrigir alguns dos erros já reconhecidos pelo próprio Governo na condução da Reforma Trabalhista. Não poderia haver momento mais oportuno, assim, para rever as condições da prevalência do acordado sobre o legislado. Esse o objetivo da Emenda que ora se submete ao elevado escrutínio do Congresso Nacional.

Propõe-se afastar a regra mencionada em matéria de saúde e segurança do trabalho. Além disso, a sua aplicação deverá depender, também, de que as normas acordadas, quando tomadas em conjunto, mostrem-se mais benéficas para o trabalhador do que as constantes da lei.

Certo de que com essa proposta contribuímos para a recuperação da economia nacional, por meio do fortalecimento do mercado interno, conclamo os ilustres membros do Parlamento Nacional emprestem o seu indispensável apoio, para que seja aprovada.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado TADEU ALENCAR

**COMISSÃO ESPECIAL MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808,
DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Suprimam-se os arts. 452-A a 452-H do art. 1º da MP nº 808, de 2017, dando-se nova redação do *caput* do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT; e alterem-se os incisos II e III do art. 3º da MP, introduzindo-se inciso IV, nos seguintes termos:

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

.....” (NR)

“Art. 3º

.....

II – o art. 452-A;

III - os incisos VIII e XIII do *caput* do art. 611-A;

IV – o § 3º do art. 443.”

JUSTIFICAÇÃO

As principais economias do mundo moderno assentam em um pilar comum: a robustez do mercado consumidor interno. E a matéria prima desse pilar, em todas sem exceção, é o salário do trabalhador e a sua capacidade de consumo. A dignidade das condições do trabalho, a qualidade de vida do trabalhador e a proteção à sua remuneração são nesses países molas propulsoras do desenvolvimento e do crescimento econômico.

A “Reforma Trabalhista” recentemente aprovada no Brasil tinha por objetivo, ao menos no plano teórico, no mundo das ideias e dos discursos, o aperfeiçoamento das relações de trabalho. Muitas das mudanças aprovadas, contudo, atingiram duramente institutos consagrados e de eficácia comprovada na proteção da dignidade do trabalho. Se efetivamente aplicadas, essas alterações fariam o País retroceder décadas, em seu desenvolvimento, com efeitos nocivos para todos, inclusive os próprios empregadores.

Entre os equívocos mais graves dessa Reforma, desponta com certeza a institucionalização jurídica do chamado “bico”, por meio da aprovação do “trabalho intermitente”. Trata-se de contrato que põe o trabalhador em posição ainda mais frágil e inferiorizada em relação ao empregador, submetendo-o a grave incerteza quanto à sua remuneração, que pode mesmo ficar abaixo do valor do salário mínimo, já reconhecidamente insuficiente, em nosso País. De fato, segundo a atual legislação, o empregado intermitente não tem qualquer garantia de que será convocado a trabalhar, ficando completamente à mercê do empregador, e sem remuneração durante os períodos de inatividade.

A Medida Provisória nº 808, de 2017, pretende corrigir alguns dos erros já reconhecidos pelo próprio Governo na condução da Reforma Trabalhista. Não poderia haver momento mais oportuno, assim, para rever a previsão do trabalho intermitente. Esse o objetivo da Emenda que ora se submete ao elevado escrutínio do Congresso Nacional.

Propõe-se a revogação de todos os dispositivos que prevejam essa forma precária de contrato, acrescidos pela Lei 13.467, de 2017, e pela MP 808, de 2017.

Certo de que com essa proposta contribuímos para a recuperação da economia nacional, por meio do fortalecimento do mercado interno, conclamo os ilustres membros do Parlamento Nacional emprestem o seu indispensável apoio, para que seja aprovada.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado TADEU ALENCAR

2017-

**COMISSÃO ESPECIAL MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808,
DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Altere-se a redação dos seguintes dispositivos do art. 1º da MP, suprimindo-se os arts. 452-F a 452-H:

“Art. 452-A. É autorizada a celebração de contrato de trabalho intermitente, por prazo indeterminado, nas empresas que exerçam sua atividade de forma descontínua ou com demanda variável.

Art. 452-B. O contrato de trabalho intermitente deve ser previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, celebrado por escrito e conter a indicação do número anual de horas de trabalho efetivo.

Art. 452-C. No contrato de trabalho previsto no art. 452-A, o empregado:

I - será remunerado em função do tempo à disposição do empregador e do trabalho efetivamente prestado;

II - não poderá receber tratamento diferenciado dos demais empregados;

III – terá os direitos, deveres e garantias assegurados durante o período de inatividade.

Art. 452-D. A remuneração do empregado deve considerar os períodos de inatividade como à disposição do empregador, e não pode ser inferior a trinta por cento do salário-base da categoria profissional.

Parágrafo único. Os direitos e verbas trabalhistas serão calculados sobre a média dos valores recebidos pelo empregado, incluída a remuneração dos períodos de inatividade.

Art. 452-E. O empregador deve comunicar ao empregado a necessidade de sua prestação de serviços com, no mínimo, cinco dias de antecedência.

Parágrafo único. No prazo máximo de vinte e quatro horas após a comunicação a que se refere o *caput*, o empregado deve comunicar a impossibilidade de atender ao chamado do empregador, sob pena de perder o direito ao pagamento dos valores equivalentes às horas de inatividade durante o período que seria trabalhado.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

As principais economias do mundo moderno assentam em um pilar comum: a robustez do mercado consumidor interno. E a matéria prima desse pilar, em todas, sem exceção, é o salário do trabalhador e a sua capacidade de consumo. A dignidade das condições do trabalho, a qualidade de vida do trabalhador e a proteção à sua remuneração constituem nesses países molas propulsoras do desenvolvimento e do crescimento econômico.

A “Reforma Trabalhista” recentemente aprovada no Brasil tinha por objetivo, ao menos no plano teórico, no mundo das ideias e dos discursos, o aperfeiçoamento das relações de trabalho. Muitas das mudanças aprovadas, contudo, atingiram duramente institutos consagrados e de eficácia comprovada na proteção da dignidade do trabalho. Se efetivamente aplicadas, essas alterações fariam o País retroceder décadas, em seu desenvolvimento, com efeitos nocivos para todos, inclusive para os próprios empregadores.

Entre os equívocos mais graves dessa Reforma, desponta com certeza a institucionalização jurídica do chamado “bico”, por meio da aprovação

do “trabalho intermitente”. Trata-se de contrato que põe o trabalhador em posição ainda mais frágil e inferiorizada em relação ao empregador, submetendo-o a graves incertezas, especialmente quanto à sua remuneração, que pode mesmo ficar abaixo do valor do salário mínimo, já reconhecidamente insuficiente, em nosso País. Segundo a atual redação da lei, o empregado intermitente não tem qualquer garantia de que será convocado a trabalhar, ficando completamente à mercê do empregador e sem remuneração durante os períodos de inatividade.

A Medida Provisória nº 808, de 2017, pretende corrigir alguns dos erros já reconhecidos pelo próprio Governo na condução da Reforma Trabalhista. Não poderia haver momento mais oportuno, assim, para rever a regulamentação do trabalho intermitente. Esse o objetivo da Emenda que ora se submete ao elevado escrutínio do Congresso Nacional.

Propõe-se regulamentar essa forma de contrato de forma mais apropriada, que se amolde ao conjunto da legislação trabalhista, assegurando ao empregado os direitos que a Constituição lhe garante.

Certo de que com essa proposta contribuimos para a recuperação da economia nacional, por meio do fortalecimento do mercado interno, conclamo os ilustres membros do Parlamento Nacional emprestem o seu indispensável apoio, para que seja aprovada.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado TADEU ALENCAR

**COMISSÃO ESPECIAL MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808,
DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Dê-se ao § 2º do art. 452-C da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzido pelo art. 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação:

“Art. 452-C.....
.....

§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade será considerado tempo à disposição do empregador e sua remuneração não poderá ser inferior ao salário mínimo.”

JUSTIFICAÇÃO

As principais economias do mundo moderno assentam em um pilar comum: a robustez do mercado consumidor interno. E a matéria prima desse pilar, em todas sem exceção, é o salário do trabalhador e a sua capacidade de consumo. A dignidade das condições do trabalho, a qualidade

de vida do trabalhador e a proteção à sua remuneração são molas propulsoras do desenvolvimento e do crescimento econômico nesses países.

A “Reforma Trabalhista” recentemente aprovada no Brasil tinha por objetivo, ao menos no plano teórico, no mundo das ideias e dos discursos, o aperfeiçoamento das relações de trabalho. Muitas das mudanças aprovadas, contudo, atingiram duramente institutos consagrados e de eficácia comprovada na proteção da dignidade do trabalho. Se efetivamente aplicadas, essas alterações fariam o País retroceder décadas em seu desenvolvimento, com efeitos nocivos para todos, inclusive os próprios empregadores.

Entre os equívocos mais graves dessa Reforma, desponta com certeza a institucionalização jurídica do chamado “bico”, por meio da aprovação do “trabalho intermitente”. Trata-se de contrato que põe o trabalhador em posição ainda mais frágil e inferiorizada em relação ao empregador, submetendo-o a graves incertezas, especialmente quanto à sua remuneração, que pode mesmo ficar abaixo do valor do salário mínimo, já reconhecidamente insuficiente, em nosso País. Segundo a atual redação da lei, o empregado intermitente não tem qualquer garantia de que será convocado a trabalhar, ficando completamente à mercê do empregador, e sem remuneração durante os períodos de inatividade.

A Medida Provisória nº 808, de 2017, pretende corrigir alguns dos erros já reconhecidos pelo próprio Governo na condução da Reforma Trabalhista. Não poderia haver momento mais oportuno, assim, para rever também a regulamentação do trabalho intermitente. Esse o objetivo da Emenda que ora se submete ao elevado escrutínio do Congresso Nacional.

Propõe-se que o período de inatividade seja considerado como tempo à disposição do empregador, digno, portanto, de remuneração. Tal mudança, sem dúvida, assegurará ao empregado seus direitos constitucionalmente garantidos.

Certo de que com essa proposta contribuímos para a recuperação da economia nacional, por meio do fortalecimento do mercado

interno, conclamo os ilustres membros do Parlamento Nacional emprestarem o seu indispensável apoio, para que seja aprovada.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado TADEU ALENCAR



CONGRESSO NACIONAL
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data 21/11/2017	Proposição Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017
---------------------------	--

autor Deputado Daniel Vilela

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Emenda Modificativa

Dê-se ao art. 442-B, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, modificado pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017, a seguinte redação:

"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."
(NR)

JUSTIFICAÇÃO

O autônomo é aquele que não possui vínculo empregatício com o contratante. A execução de suas atividades para o tomador são desprovidas dos elementos que caracterizam uma relação de emprego. Notadamente, é importante frisar, inexistente a subordinação elemento essencial para a existência da relação de emprego. Ao determinar que o autônomo, ainda que trabalhando com exclusividade, não gera vínculo empregatício está-se somente reforçando o que já existe na legislação, mas que, por algum motivo, não vem sendo aplicado pelas cortes trabalhistas. Por outro lado, não há que se falar em fraude, pois, no caso concreto, se o juiz competente perceber a existência de todos os elementos caracterizadores da relação de emprego tem a obrigação de declarar a existência desse vínculo. O que se pretende resguardar com essa alteração é o próprio instituto do autônomo.

PARLAMENTAR



**CONGRESSO NACIONAL
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

data
21/11/2017

Proposição
Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017

autor
Deputado Daniel Vilela

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Emenda Aditiva

Inclua-se no art. 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o seguinte § 2º:

“Art. 3º.....

§1º.....

§2º A inserção do trabalhador no núcleo, estrutura ou essência da atividade econômica do tomador de serviços, por si só, não gera vínculo empregatício ou responsabilidade, subsidiária ou solidária, deste último.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A evolução do mercado de trabalho vem causando modificações substanciais na forma como as empresas se relacionam e entre si e com seus empregados. A indústria contemporânea é caracterizada pela descentralização de processos produtivos e pela criação de redes de produção interligadas. É preciso atualizar a CLT para evitar confusões interpretativas em relação a esse novo fenômeno. O dispositivo que ora pretende-se incluir na CLT explicita de que forma o intérprete da norma deverá agir para identificar se há ou não relação de emprego nessas situações.

PARLAMENTAR



**CONGRESSO NACIONAL
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

data
21/11/2017

Proposição
Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017

autor
Deputado Daniel Vilela

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Emenda Aditiva

Inclua-se no art. 702, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o seguinte § 5º:

“Art. 702
.....
.....

§5º O cancelamento de súmulas e outros enunciados de jurisprudência, exclusivamente em virtude de alteração legislativa, seguirá procedimento simplificado, sem necessidade de convocação das entidades elencadas no §3º, bastando o voto da maioria simples do Tribunal Pleno.”

JUSTIFICAÇÃO

Para o cancelamento de enunciados de jurisprudência uniforme, em razão exclusivamente de alteração promovida pelo legislador, nos parece necessário existir procedimento simplificado, vez que, um procedimento mais demorado para o cancelamento desses enunciados pode causar a existência de jurisprudência em desconformidade com a lei.

PARLAMENTAR



**CONGRESSO NACIONAL
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

data 21/11/2017	Proposição Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017
---------------------------	--

autor Deputado Daniel Vilela

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Emenda Aditiva

Entre as alterações introduzidas pelo art. 1º da Medida Provisória ao texto da CLT, acrescente-se § 2º ao art. 444, numerando-se como § 1º o atual parágrafo único, com a seguinte redação:

“Art. 444.

.....

§ 1º(omissis)

§ 2º Exclusivamente em relação aos empregados de que trata o § 1º, a livre estipulação aplicada à hipótese do inciso XV do art. 611-A constitui procedimento opcional para os fins da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.” **(NR)**

JUSTIFICAÇÃO

Dentre as modificações consubstanciadas no conjunto da Reforma Trabalhista, estabelecida, primeiramente, pela Lei nº 13.467/17, destaca-se a hipótese objeto do inciso XV do art. 611-A: “participação nos lucros ou resultados da empresa”, passível de aplicação da regra de que o “negociado prevalece sobre o legislado”, tal como enunciada no *caput* do citado dispositivo: “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do **caput** do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...)” – seguindo-se a série de temas que legitimam os instrumentos negociados.

O elenco de possibilidades consagradas nos vários incisos do preceito em tela constituem, da mesma forma, hipóteses temáticas que podem ser objeto da *livre*

estipulação entre as partes empregadora e laboral interessadas, tal como prevista no *caput* do art. 444, exclusivamente, porém, em relação ao trabalhador de que trata o parágrafo único do mesmo artigo, *in verbis*: “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 e preponderância sobre os instrumentos coletivos, 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”. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Ocorre que, na origem, a Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que “dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa”, embora admitindo, no art. 2º, que “a participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados”, somente previa, a esse fim, um dos dois procedimentos seguintes, escolhidos pelas partes de comum acordo: ou a comissão paritária, com a participação de representante sindical (inciso I); ou via convenção ou acordo coletivo (inciso II).

Cabível e oportuno, assim, adequar o disciplinamento do art. 444 e seu parágrafo único ao caso do inciso XV do art. 611-A, a fim de comportar também, como alternativa aos procedimentos previstos no art. 2º e com efeitos da Lei Especial (nº 10.101/2000) para a negociação de PLR, a possibilidade de *livre estipulação*, mas com foco no que dispõe o parágrafo único do referido art. 444, respeitante tão somente aos empregados de que ali se trata, conforme acima transcrito.

PARLAMENTAR



Congresso Nacional

**MPV 808
00618**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data:	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.
--------------	--

Autor: DEPUTADO ANTÔNIO JÁCOME	Nº do Prontuário
--	-------------------------

Supressiva
 Substitutiva
 Modificativa
 Aditiva
 Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

EMENDA ADITIVA

Os art. 1º e 3º da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, passam a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 1º

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

.....
§ 3º (REVOGADO).
.....” (NR)

Art. 3º

.....
IV – o § 3º do art. 790-B.

JUSTIFICATIVA

O disposto na redação dada ao *caput* do art. 790-B pela Lei nº 13.467/2017, quanto ao tema da Justiça Gratuita, possibilita, em tese, a violação do art. 5º, LXXIV, da nossa Carta Magna, impondo restrições inconstitucionais à garantia de gratuidade judiciária aos que comprovem insuficiência de recursos, na Justiça do Trabalho.

Acrescenta-se que o *caput* do art. 790-B e seu § 3º desarmonizam, em premissa, de matéria homóloga disciplinada recentemente pela Lei 13.105/15 - CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL e, em tese, trazem prejuízo ao bom andamento dos processos. Isso fere o direito das partes à produção de provas técnicas contundentes indispensáveis à garantia dos seus direitos.

A Perícia é um ato técnico especializado que necessita ser, na maioria dos casos, executada por profissional pós-graduado. Exige do *expert* não somente o



Congresso Nacional

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data:	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.
--------------	--

Autor: DEPUTADO ANTÔNIO JÁCOME	Nº do Prontuário
--	-------------------------

<input type="checkbox"/> Supressiva	<input type="checkbox"/> Substitutiva	<input checked="" type="checkbox"/> Modificativa	<input type="checkbox"/> Aditiva	<input type="checkbox"/> Substitutiva Global
-------------------------------------	---------------------------------------	--	----------------------------------	--

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

conhecimento teórico interdisciplinar (médico, normas trabalhistas, normas previdenciárias, convenções internacionais – OIT ratificadas pelo Brasil etc.), mas também a capacidade para o aplicar à complexidade e peculiaridade do caso, o que consome tempo e investimento contínuo em atualizações e equipamentos. Essa dedicação faz jus a remuneração justa e tempestiva, de forma a permitir que o profissional não seja privado da sua manutenção e de seus dependentes.

A perícia se faz presente ao processo, por determinação judicial, não como parte litigante, mas para subsidiar tecnicamente o magistrado nas matérias que extrapolam a sua competência técnica. Para Fredie Didier Jr., o perito contribui no julgamento da causa no momento em que transmite ao juiz suas impressões técnicas e científicas sobre os fatos observados, devendo registrar suas conclusões em laudo específico. O perito funciona como auxiliar eventual do juízo, assistindo o juiz quando a prova do fato litigioso depender de conhecimento técnico ou científico, ou seja, sua presença é solicitada por necessidade técnica processual. A função do perito não é simplesmente relatar fatos percebidos pelo senso comum, como ocorre com as testemunhas, mas percebê-los e analisá-los tecnicamente, emitindo um juízo fundamentado em seus conhecimentos técnicos.

O laudo pericial bem como os honorários periciais são independentes e desvinculados da lide, de suas partes e resultados. O laudo pericial é um instrumento indispensável à complementação dos elementos do conhecimento jurídico e, ao agregar saber técnico especializado, potencializa a prolação de sentenças justas comprometidas com a verdade e evidências técnicas, efetivamente garantidoras da redução de danos aos trabalhadores.

Há rubrica orçamentária regulamentada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, na Resolução nº 66, de 10 de junho de 2010, fundamentada na Emenda Constitucional nº 45/2004, bem como na necessidade de prova pericial, principalmente nos casos em que se discute indenização por dano moral, dano material, doença profissional, acidente de trabalho, insalubridade ou periculosidade.

A mudança na redação do art. 790–B atinge, de forma periclitante, os cidadãos que já se encontram em condições de vulnerabilidade e buscam no Poder Judiciário a



Congresso Nacional

--

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data:	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.
--------------	--

Autor: DEPUTADO ANTÔNIO JÁCOME	Nº do Prontuário
--	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

última expectativa de justiça. A inclusão do § 3º inviabiliza a atividade especializada dos peritos judiciais, porque, sem previsão e segurança da receita dos honorários, forçam-se a buscar seu sustento nas demais atividades, o que reduz a disponibilidade para realizar as perícias judiciais.

Assinatura:

--

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Suprima-se do art. 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, os §§ 1º e 2º do artigo 911-A da CLT.

JUSTIFICAÇÃO

A redação atribuída pela MP 808 ao inciso II do artigo 452-A autoriza o pagamento de salário inferior ao mínimo mensal, adotando como patamar mínimo apenas o cálculo do salário mínimo por hora trabalhada.

Ocorre que o pagamento de salário inferior ao mínimo mensal estabelecido em lei afronta os dispositivos contidos nos arts. 1º, inc. III, 5º, caput, e 7º, IV e VII, da Carta Magna, além de violar um dos princípios fundamentais do Estado brasileiro, qual seja o da dignidade da pessoa humana.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, estabelece que *“Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social”*.

Seguindo esta mesma linha, de que o salário mínimo deve assegurar uma existência digna para o trabalhador e sua família, a CRFB/1988 assim dispõe:

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

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; [...].

A norma é clara no sentido de fixar um patamar mínimo de salário, assegurando que nenhum trabalhador receberá menos do que o valor estipulado em Lei, o qual deve ser suficiente para atender às necessidades básicas de sua família.

Em nenhum momento a garantia constitucional do salário mínimo remete à jornada de trabalho que será cumprida pelo trabalhador ou a vincula à jornada prevista no inciso XII do artigo 7º, não podendo, portanto, o legislador ordinário estabelecer tal vinculação para afastar a sua incidência, com base na contratação para o cumprimento de jornada reduzida, considerado o limite máximo de 44 horas semanais.

Ou seja, o patamar mínimo estabelecido como direito fundamental não está vinculado ao volume de horas trabalhadas, mas às necessidades básicas do trabalhador e sua família, de modo que não é viável o seu pagamento proporcional, quando contratada jornada inferior a 44 horas semanais, pois, evidentemente, implica frustrar o sentido e alcance da garantia constitucional.

Esta conclusão resta reforçada pela norma do inciso VII do artigo 7º: “VII - *garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável*”.

O legislador ordinário não pode tornar sem efeito a garantia ao salário mínimo, impedindo a sua concretização e mesmo amesquinhando um direito tão essencial aos princípios fundamentais eleitos pela Carta Magna. Ademais, contraria frontalmente alguns dos objetivos fundamentais da República, como a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais (artigo 3º da CRFB/1988).

Evidentemente, as necessidades básicas de um trabalhador contratado para jornada intermitente não são inferiores às de outro, contratado para jornada 8 horas diárias.

Ademais, não se pode perder de vista que, em regra, a jornada de trabalho é fixada pelo empregador, já que o contrato de trabalho é tipicamente de adesão, não sendo razoável deixar ao seu critério fixar, na prática, o mínimo necessário às necessidades do empregado.

A jurisprudência do c. STF é firme no sentido de que a todo o trabalhador é assegurado o salário mínimo mensal, mesmo quando contratado para jornada reduzida.

Em decisão sobre o tema, o Min. Dias Toffoli assentou que “*Em casos análogos ao dos autos, a jurisprudência deste Supremo Tribunal Federal vem se manifestando no sentido de que o pagamento de vencimentos proporcionais não podem ter valor inferior ao salário mínimo.*” (RE664678, em 28.02.2012).

Não bastasse, como consequência do pagamento de salário inferior ao mínimo mensal, os empregados em contratos intermitentes ficarão sem acesso à proteção previdenciária e ao seguro desemprego, o que os coloca em situação de evidente precarização, em regime de subemprego incompatível com a preservação da dignidade da pessoa humana.

A previsão contida no artigo 911-A, de complementação dos recolhimentos pelo trabalhador, desconsidera a realidade, pois não é razoável imaginar que um trabalhador intermitente que tenha recebido metade de um salário mínimo, por exemplo, retire parte desses parcos e evidentemente insuficientes recursos para efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias.

Parece claro que esse recolhimento não ocorrerá e o trabalhador resultará sem proteção previdenciária, além de ter contribuído sobre o valor recebido sem poder usufruir de nenhum benefício que a ele corresponda, estabelecendo uma situação de absoluta injustiça social.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao art. 883-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

“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 (BNDT), nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo para pagamento pelo executado”.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei 13.467/2017 afastou-se enormemente da disciplina a respeito do mesmo assunto contemplada pelo Código de Processo Civil. Com isso, criou-se a absurda situação de que o credor de um crédito privilegiado, de natureza alimentar, é objeto de menor proteção que um crédito simples, como o quirografário.

Além disso, a Lei 13.467/2017 faz menção a um prazo de 45 dias, que não possui qualquer finalidade ou fundamento. Tal prazo não corresponde nem àquele do CPC, que é de 15, nem ao prazo, previsto pela legislação trabalhista, para o pagamento pelo executado.

Na realidade, a redação instituída pela Lei 13.467/2017 cria uma verdadeira “capitis diminutio” da autoridade da sentença trabalhista, que passaria a ter menos valor e eficácia que as sentenças não trabalhistas. Qualquer sentença (que represente um dever de pagar), proferida por qualquer juiz brasileiro, poderá ser levada a protesto após 15 dias, mas as sentenças proferidas por Juízes do Trabalho não conteriam a mesma força.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

EMENDA Nº

- CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Acrescente-se, no artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte artigo 855-B à Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial, para a resolução de conflitos que surgirem na relação de trabalho, terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado”.

JUSTIFICAÇÃO

Com a redação do dispositivo introduzida pela Lei 13.467/2017, a Justiça do Trabalho poderia ser utilizada, sem limites, para se obter eficácia liberatória imediata para cada parcela trabalhista que tiver que ser paga. Por que esperar pelo termo de quitação anual previsto pelo art. 507-B da mesma reforma trabalhista, se o mesmo efeito pode ser obtido, antes disso, todos os meses, ou na frequência que bem se desejar, com a garantia proporcionada por uma sentença homologatória?

Reflita-se então sobre a enorme quantidade de rescisões contratuais que ocorrem diariamente no país. Em 2016, foram 1,32 milhões de empregos formais extintos no país. São em torno de 282 trabalhadores demitidos por hora. Reflita-se, então, sobre as consequências de se transformar todas essas demissões em procedimentos judiciais, ainda que voluntários, com a realização em cada um deles de audiência.

Ora, o propósito anunciado de tal reforma foi o de desafogar o Judiciário, diminuir o número de procedimentos judiciais e reduzir os custos judiciais. Por óbvio nada disso será obtido se forem produzidos milhões de procedimentos voluntários, com contratação obrigatória de advogados, transformando o Poder Judiciário em órgão eminentemente administrativo. Não há como justificar a existência de interesse processual legítimo para se buscar e obter homologação judicial de acordos mensais sobre salários ou férias, ou rescisões em série.

A alteração proposta corrige tal defeito, tornando claro que o acordo extrajudicial é uma forma alternativa de relação de conflitos que surgirem entre empregado e empregador, e não uma forma de obter eficácia liberatória pela via judicial para encargos trabalhistas normais, rotineiros.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

EMENDA Nº

- CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Acrescente-se ao artigo 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte inciso IV:

“Art. 3º

IV - o parágrafo único do art. 611-B”.

JUSTIFICAÇÃO

Não existem dúvidas na literatura médica e científica de que a fadiga e o estresse são doenças, sendo que as mesmas possuem enorme relação com a jornadas exaustivas (e que podem, inclusive, caracterizar o tipo penal de “redução a condição análoga a de escravo”).

Vejamos, por exemplo, notícia postada no site do jornal Zero Hora sobre recente problema de saúde a que foi acometido o Excelentíssimo Presidente Michel Temer:

“O senador Raimundo Lira (PMDB-PB) chegou na tarde desta quarta-feira, 25, ao Hospital Militar de Área de Brasília (HMAB), no Setor Militar Urbano, em Brasília, onde o presidente Michel Temer está internado para exames, após se sentir mal, com dificuldades de urinar. Segundo o senador, a situação do presidente "não é grave". "Não é preocupante, é excesso de carga de trabalho e preocupação. Ele está dando o máximo para fazer o trabalho dele e isso prejudicou a saúde", afirmou o senador peemedebista ao chegar no hospital para uma visita.”

Ressalte-se que as origens do direito do trabalho ocorreram, dentre outros motivos, pela necessidade de delimitação das então longas, exaustivas e extenuantes jornadas de trabalho, sendo importante citar antigo ditado popular, segundo o qual o homem deve trabalhar por oito horas diárias, descansar por mais oito horas e ter o tempo restante do dia para o seu convívio familiar e realização de atividades de lazer.

Assim, não pode a legislação, em uma simples afirmação dissociada da realidade e do senso comum, dispor que “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”, possibilitando que a negociação coletiva de trabalho possui prevalência sobre a legislação nos temas indicados.

Tal afirmação, por estar dissociada da realidade, representa flagrante violação aos princípios constitucionais da razoabilidade e da proporcionalidade.

A relação entre saúde e jornada de trabalho foi perfeitamente delimitada pelo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho – Professor Maurício Godinho, que em seu “Curso de Direito do Trabalho, 14ª edição, páginas 928 e 929, assim delimitou:

“... Efetivamente, os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais têm ensinado que a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre de tais ambientes ou atividades. Essas reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada

e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à duração a jornada já não são mais – necessariamente – normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública.

É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deteriorização ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes de trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortunistica do trabalho”.

Neste sentido, importante ainda a menção a trecho de artigo publicado pelo Excelentíssimo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho – Dr. Cláudio Mascarenhas Brandão, que indica a manifestação uníssona da doutrina, a partir de dados técnico-científicos, de que a jornada do trabalho possui relação com a saúde dos trabalhadores.

A realidade prática tem demonstrado, ainda, a ocorrência do maior número de acidentes de trabalho em empregados sujeitos a longas jornadas diárias, semanais ou mensais, sendo importante destacar, neste sentido, os ensinamentos do Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que assim escreveu:

“Pude comprovar que extensas jornadas, sem pausas adequadas e com a ritmicidade que alguns setores exigem, realmente são uma das causas do aumento vertiginoso das estatísticas da sinistralidade laboral. Passei seis meses da minha vida coletando e analisando dados, antes de apresentar essa conclusão” – Juiz do Trabalho José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva.

Assim, a afirmação contida no parágrafo único do artigo 611-B não pode ser considerada na aplicação da legislação simplesmente, PORQUE NORMAS DE DURAÇÃO DE JORNADA E INTERVALO SÃO SIM NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO.

Na verdade, resta claro que a redação do mencionado artigo visou, tão somente, afastar a impossibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado nestes temas.

No entanto, e considerando a impossibilidade de alteração da realidade fática, deve ser afastada a aplicação do artigo 611-B, introduzido pela Lei nº 13.467, devendo as normas relativas a duração e intervalo intra-jornada serem sim consideradas como regras de saúde e segurança no

trabalho, não podendo serem consideradas para a realização de acordo individual entre as partes, conforme, inclusive, estabelecido pelo artigo 7, XIII, de nossa Constituição Federal.

É evidente, por fim, que as alterações legais acima mencionadas, colidem com trecho da própria reforma trabalhista, conforme regra estabelecida no artigo 611, B, inciso XVII, da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017:

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

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

Assim, e conforme estabelecido pelo inciso XVII do artigo acima mencionado, qualquer negociação em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho que vise o desrespeito das regras constitucionais e infra-constitucionais sobre o tema deve ser considerada ilícita, razão pela qual deve ser retirado o parágrafo único do artigo 611-B introduzido pela Lei nº 13.467/2017.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 611-A.....
.....

XII – enquadramento do grau de insalubridade, respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho”.

Justificativa

Dispõe o art. 611-A, inciso XII, da CLT, com redação conferida pela Medida Provisória nº 808/2017:

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

.....

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho”

O art. 611-A da CLT foi inserido pela Lei 13.467/2017 com a finalidade de permitir a derrogação de normas legais asseguradoras de direitos trabalhistas, por meio da negociação coletiva.

O inciso XII prevê a possibilidade de negociação coletiva em duas hipóteses: a) para estabelecer o enquadramento de insalubridade (mínimo, médio ou máximo); e b) para possibilitar a prorrogação de jornada de trabalho em local insalubre **sem necessidade de licença prévia da autoridade do Ministério do Trabalho**.

Na primeira hipótese – de enquadramento do grau de insalubridade –, o dispositivo permite a substituição dos critérios médicos de aferição do grau de insalubridade, previstos nos arts. 192 e 195 da CLT, pela simples indicação aleatória de um grau de insalubridade, segundo a vontade das partes na negociação coletiva.

Dispõem os arts. 192 e 195 da CLT, sobre a caracterização e aferição da insalubridade:

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, **acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho**, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e

10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Art. . 195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, **segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.**

Ao submeter o enquadramento da insalubridade à livre negociação, apesar de “*incluída a possibilidade de contratação de perícia*”, a norma do inciso XII, sob análise, permite que as partes afastem os critérios médicos e a observância dos limites de tolerância aos agentes insalubres, previstos pelo Ministério do Trabalho, enquadrando o nível de insalubridade conforme a conveniência negocial, rebaixando com isso o nível de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores garantido pela lei.

O enquadramento do nível de insalubridade tem efeito não apenas sobre o valor do adicional de insalubridade (CLT, art. 192), mas também sobre as medidas de neutralização da insalubridade que devem ser adotadas prioritariamente pelo empregador, para proteção à saúde dos trabalhadores, conforme dispõem os arts. 191 e 194 da CLT:

Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.

Art.194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Ao permitir a livre negociação sobre o nível de insalubridade, a norma abre espaço a que o empregador deixe de adotar as medidas de neutralização da insalubridade condizentes com os riscos efetivos presentes em seu ambiente de trabalho.

A segunda hipótese de prevalência da negociação sobre a lei, prevista no dispositivo, por sua vez, diz respeito à possibilidade de prorrogação de jornada de trabalho em local insalubre sem necessidade de licença prévia da autoridade do Ministério do Trabalho.

Essa disposição tem por finalidade permitir que, por negociação coletiva, as partes afastem a aplicação do art. 60, *caput*, da CLT, que exige licença prévia da autoridade em matéria de medicina do trabalho (Ministério do Trabalho ou autoridades sanitárias) para prorrogação de jornada em atividades insalubres. Diz o art. 60 da CLT:

Art. 60 - Nas **atividades insalubres**, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, **quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho**, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

A dispensa da licença prévia fundada em critérios médicos, por meio de negociação coletiva, reduz drasticamente o nível de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, permitindo que sindicatos, sob pressão econômica, negociem a prorrogação de jornada em ambiente insalubre, o que, aliado à possibilidade de negociação do enquadramento da insalubridade em nível reduzido, constitui fator de desestímulo à adoção de medidas de neutralização ou redução da insalubridade.

Conforme definido pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 590.415/SC, Relator Ministro Roberto Barroso, as normas sobre saúde e segurança do trabalhador são absolutamente indisponíveis, não podendo ser objeto de livre negociação individual ou coletiva. Firmou o STF nesse julgado que, não obstante o amplo espaço que a Constituição confere à negociação coletiva, impõe limite intransponível nos direitos que correspondem a um "patamar civilizatório mínimo", dentre os quais, as normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.¹

O art. 7º, XXII, da Constituição, garante a todos os trabalhadores urbanos e rurais "*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de **normas de saúde, higiene e segurança***", e o inciso XXIII garante "*adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, **na forma da lei***". Essas disposições constitucionais revelam o propósito do Constituinte de 1988 de reservar à lei a disciplina da proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, o que afasta a possibilidade de derrogação dessa disciplina por meio de normas coletivas.

Segundo a doutrina, saúde e segurança são direitos indisponíveis, que não se submetem a negociação individual ou coletiva, pois neles se projetam os fundamentos do

¹ Dispõe trecho do acórdão do RE 590.415/SC: "Por fim, de acordo com o princípio da adequação setorial negociada, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justabalhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, **afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um "patamar civilizatório mínimo", como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc.** Enquanto **tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma**, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas" (grifos acrescidos) (RE 590.415/SC, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe n. 101, 29/5/2015).

Estado Democrático de Direito.² A neutralização da insalubridade no ambiente de trabalho, ou a redução da exposição do trabalhador aos agentes insalubres, pela limitação da prorrogação da jornada de trabalho, constituem medidas legais indisponíveis, de ordem pública, que não comportam negociação.

Nesse sentido, o enquadramento do nível de insalubridade depende necessariamente de análise técnica. O art. 189 da CLT prevê como "atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a **agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos**".

O tempo de exposição do trabalhador ao agente insalubre (ou seja, a jornada de trabalho) constitui critério utilizado para fixação do seu limite de tolerância. Ao permitir o rebaixamento do nível de insalubridade e a prorrogação da jornada de trabalho em atividade insalubre, por negociação, sem observância desses critérios técnicos, a norma promove a redução do nível de proteção legal à saúde do trabalhador, o que contraria interesses superiores da sociedade.

A redação proposta visa a corrigir a grave inconstitucionalidade do dispositivo. Para isso, a emenda suprime a expressão "*e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho*", mantendo o restante da disposição.

Com essa alteração, afasta-se a possibilidade de negociação que dispense a licença do Ministério do Trabalho para prorrogação de jornada, mantendo a obrigatoriedade de observância do art. 60, *caput*, da CLT.

Quanto ao enquadramento da insalubridade, a nova redação permite que as partes negociem a medição da insalubridade presente no ambiente de trabalho, de modo a beneficiar uma coletividade de trabalhadores, mas submete essa medição a todos os critérios médicos necessários, previstos nos arts. 189 a 197 da CLT, além das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Sala das Comissões, .

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

² Segundo doutrina de Arion Sayão Romita, a norma do **art. 7º, XXII, da Constituição**, que assegura aos trabalhadores o direito fundamental à "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde e segurança", outorga direito revestido de indisponibilidade absoluta, eis que nele se projetam os próprios fundamentos do Estado Democrático de Direito: a dignidade da pessoa humana - **Constituição, art. 1º, III** - e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa - **inciso IV. ROMITA**, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2014, pp. 418.

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação ao inciso XII do art. 611-A da CLT:

“XII – enquadramento do grau de insalubridade, respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho”.

JUSTIFICATIVA

Dispõe o art. 611-A, inciso XII, da CLT, com redação conferida pela Medida Provisória nº 808/2017:

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

.....

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho”

O art. 611-A da CLT foi inserido pela Lei 13.467/2017 com a finalidade de permitir a derrogação de normas legais asseguradoras de direitos trabalhistas, por meio da negociação coletiva.

O inciso XII prevê a possibilidade de negociação coletiva em duas hipóteses: a) para estabelecer o enquadramento de insalubridade (mínimo, médio ou máximo); e b) para possibilitar a prorrogação de jornada de trabalho em local insalubre **sem necessidade de licença prévia da autoridade do Ministério do Trabalho**.

Na primeira hipótese – de enquadramento do grau de insalubridade –, o dispositivo permite a substituição dos critérios médicos de aferição do grau de insalubridade, previstos nos arts. 192 e 195 da CLT, pela simples indicação aleatória de um grau de insalubridade, segundo a vontade das partes na negociação coletiva.

Dispõem os arts. 192 e 195 da CLT, sobre a caracterização e aferição da insalubridade:

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, **acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho**, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Art. . 195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, **segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.**

Ao submeter o enquadramento da insalubridade à livre negociação, apesar de *“incluída a possibilidade de contratação de perícia”*, a norma do inciso XII, sob análise, permite que as partes afastem os critérios médicos e a observância dos limites de tolerância aos agentes insalubres, previstos pelo Ministério do Trabalho, enquadrando o nível de insalubridade conforme a conveniência negocial, rebaixando com isso o nível de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores garantido pela lei.

O enquadramento do nível de insalubridade tem efeito não apenas sobre o valor do adicional de insalubridade (CLT, art. 192), mas também sobre as medidas de neutralização da insalubridade que devem ser adotadas prioritariamente pelo empregador, para proteção à saúde dos trabalhadores, conforme dispõem os arts. 191 e 194 da CLT:

Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.

Art.194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Ao permitir a livre negociação sobre o nível de insalubridade, a norma abre espaço a que o empregador deixe de adotar as medidas de neutralização da insalubridade condizentes com os riscos efetivos presentes em seu ambiente de trabalho.

A segunda hipótese de prevalência da negociação sobre a lei, prevista no dispositivo, por sua vez, diz respeito à possibilidade de prorrogação de jornada de trabalho em local insalubre sem necessidade de licença prévia da autoridade do Ministério do Trabalho.

Essa disposição tem por finalidade permitir que, por negociação coletiva, as partes afastem a aplicação do art. 60, *caput*, da CLT, que exige licença prévia da autoridade em matéria de medicina do trabalho (Ministério do Trabalho ou autoridades sanitárias) para prorrogação de jornada em atividades insalubres. Diz o art. 60 da CLT:

Art. 60 - Nas **atividades insalubres**, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, **quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho**, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

A dispensa da licença prévia fundada em critérios médicos, por meio de negociação coletiva, reduz drasticamente o nível de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, permitindo que sindicatos, sob pressão econômica, negociem a prorrogação de jornada em ambiente insalubre, o que, aliado à possibilidade de negociação do enquadramento da insalubridade em nível reduzido, constitui fator de desestímulo à adoção de medidas de neutralização ou redução da insalubridade.

Conforme definido pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 590.415/SC, Relator Ministro Roberto Barroso, as normas sobre saúde e segurança do trabalhador são absolutamente indisponíveis, não podendo ser objeto de livre negociação individual ou coletiva. Firmou o STF nesse julgado que, não obstante o amplo espaço que a Constituição confere à negociação coletiva, impõe limite intransponível nos direitos que correspondem a um "patamar civilizatório mínimo", dentre os quais, as normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.¹

¹ Dispõe trecho do acórdão do RE 590.415/SC: "Por fim, de acordo com o princípio da adequação setorial negociada, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, **afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um "patamar civilizatório mínimo", como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc.** Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o

O art. 7º, XXII, da Constituição, garante a todos os trabalhadores urbanos e rurais “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de **normas de saúde, higiene e segurança***”, e o inciso XXIII garante “*adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, **na forma da lei***”. Essas disposições constitucionais revelam o propósito do Constituinte de 1988 de reservar à lei a disciplina da proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, o que afasta a possibilidade de derrogação dessa disciplina por meio de normas coletivas.

Segundo a doutrina, saúde e segurança são direitos indisponíveis, que não se submetem a negociação individual ou coletiva, pois neles se projetam os fundamentos do Estado Democrático de Direito.² A neutralização da insalubridade no ambiente de trabalho, ou a redução da exposição do trabalhador aos agentes insalubres, pela limitação da prorrogação da jornada de trabalho, constituem medidas legais indisponíveis, de ordem pública, que não comportam negociação.

Nesse sentido, o enquadramento do nível de insalubridade depende necessariamente de análise técnica. O art. 189 da CLT prevê como “atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a **agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos**”.

O tempo de exposição do trabalhador ao agente insalubre (ou seja, a jornada de trabalho) constitui critério utilizado para fixação do seu limite de tolerância. Ao permitir o rebaixamento do nível de insalubridade e a prorrogação da jornada de trabalho em atividade insalubre, por negociação, sem observância desses critérios técnicos, a norma promove a redução do nível de proteção legal à saúde do trabalhador, o que contraria interesses superiores da sociedade.

A redação proposta visa a corrigir a grave inconstitucionalidade do dispositivo. Para isso, a emenda suprime a expressão “*e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho*”, mantendo o restante da disposição.

Com essa alteração, afasta-se a possibilidade de negociação que dispense a licença do Ministério do Trabalho para prorrogação de jornada, mantendo a obrigatoriedade de observância do art. 60, *caput*, da CLT.

excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas” (grifos acrescidos) (RE 590.415/SC, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe n. 101, 29/5/2015).

² Segundo doutrina de Arion Sayão Romita, a norma do **art. 7º, XXII, da Constituição**, que assegura aos trabalhadores o direito fundamental à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde e segurança”, outorga direito revestido de indisponibilidade absoluta, eis que nele se projetam os próprios fundamentos do Estado Democrático de Direito: a dignidade da pessoa humana - **Constituição, art. 1º, III** - e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa - **inciso IV. ROMITA**, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2014, pp. 418.

Quanto ao enquadramento da insalubridade, a nova redação permite que as partes negociem a medição da insalubridade presente no ambiente de trabalho, de modo a beneficiar uma coletividade de trabalhadores, mas submete essa medição a todos os critérios médicos necessários, previstos nos arts. 189 a 197 da CLT, além das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Sala da Comissão,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

EMENDA Nº

- CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação ao §5º do art. 611-A:

Art 611-A:.....

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

JUSTIFICAÇÃO

Com relação à inclusão da expressão “de pedido”, a modificação limita-se a melhorar o texto sob ao aspecto técnico, uma vez que deixa claro que a citação dos signatários do acordo coletivo ou da convenção coletiva, como litisconsortes necessários, ocorrerá quando, na petição inicial da referida ação coletiva, houver pedido principal no sentido da anulação de cláusula do mencionado instrumento normativo. Desta forma, em uma ação coletiva na qual a validade do acordo coletivo ou da convenção coletiva for tratada como questão prejudicial, o litisconsórcio necessário em tela não se aplicará. Por exemplo, no caso de uma convenção coletiva que, ilicitamente, suprime a remuneração do repouso semanal ou reduz o tempo da licença maternidade; o Ministério Público do Trabalho poderia mover uma ação civil pública (uma ação coletiva) em face de determinado empregador, com fundamento na ilicitude da cláusula e com pedido condenatório para impor ao empregador réu o pagamento do repouso semanal ou, no outro caso, o deferimento da licença-maternidade sem redução da sua duração. Nos exemplos acima, a ilicitude do instrumento normativo é mero fundamento para pedidos em face de empregador específico, de modo que um litisconsórcio necessário não faz sentido em tal hipótese.

No que concerne à supressão do trecho “, vedada a apreciação por ação individual.”, é importante destacar que tal previsão é flagrantemente inconstitucional, pois ofende o princípio da inafastabilidade da tutela jurisdicional (art.5º, XXXV, da Constituição da República), Efetivamente, basta pensar nos mesmos dois exemplos acima, isto é, uma convenção coletiva que, ilicitamente, suprime a remuneração do repouso semanal ou reduz o tempo da licença maternidade. Ora, em tais casos, é óbvio que trabalhadores em geral têm o direito de propor ações individuais para ver respeitados tais direitos, destacando-se que, em tais reclamações trabalhistas, a causa de pedir apontará incidentalmente para o vício na convenção coletiva, de modo que a sentença apreciará, como questão prejudicial, a invalidade da referida cláusula da convenção coletiva, para julgar o pedido e condenar o empregador a pagar o repouso semanal ou, no outro caso, a respeitar a duração constitucional (120 dias) ou legal (180 dias) da licença-maternidade. Na verdade, a manutenção do trecho final do §5º do art.611-A (que a Medida Provisória estipula) representa autêntica impossibilidade de acesso ao Poder Judiciário, através de ações individuais, quando o fundamento da lesão for uma previsão ilícita em um acordo coletivo ou em uma convenção coletiva.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

Dê-se ao artigo inciso II do art. 452-A da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

"Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:

I – ...

II - valor da hora ou do dia de trabalho, assegurado, em qualquer situação, o recebimento do salário mínimo mensal e a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12;"

JUSTIFICAÇÃO

A redação atribuída pela MP 808 ao inciso II do artigo 452-A autoriza o pagamento de salário inferior ao mínimo mensal, adotando como patamar mínimo apenas o cálculo do salário mínimo por hora trabalhada.

Ocorre que o pagamento de salário inferior ao mínimo mensal estabelecido em lei afronta os dispositivos contidos nos arts. 1º, inc. III, 5º, caput, e 7º, IV e VII, da Carta Magna, além de violar um dos princípios fundamentais do Estado brasileiro, qual seja o da dignidade da pessoa humana.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, estabelece que *"Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social"*.

Seguindo esta mesma linha, de que o salário mínimo deve assegurar uma existência digna para o trabalhador e sua família, a CRFB/1988 assim dispõe:

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

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; [...].

A norma é clara no sentido de fixar um patamar mínimo de salário, assegurando que nenhum trabalhador receberá menos do que o valor estipulado em Lei, o qual deve ser suficiente para atender às necessidades básicas de sua família.

Em nenhum momento a garantia constitucional do salário mínimo remete à jornada de trabalho que será cumprida pelo trabalhador ou a vincula à jornada prevista no inciso XII do artigo 7º, não podendo, portanto, o legislador ordinário estabelecer tal vinculação para afastar a sua incidência, com base na contratação para o cumprimento de jornada reduzida, considerado o limite máximo de 44 horas semanais.

Ou seja, o patamar mínimo estabelecido como direito fundamental não está vinculado ao volume de horas trabalhadas, mas às necessidades básicas do trabalhador e sua família, de modo que não é viável o seu pagamento proporcional, quando contratada jornada inferior a 44 horas semanais, pois, evidentemente, implica frustrar o sentido e alcance da garantia constitucional.

Esta conclusão resta reforçada pela norma do inciso VII do artigo 7º: “VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável”.

O legislador ordinário não pode tornar sem efeito a garantia ao salário mínimo, impedindo a sua concretização e mesmo amesquinhando um direito tão essencial aos princípios fundamentais eleitos pela Carta Magna. Ademais, contraria frontalmente alguns dos objetivos fundamentais da República, como a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais (artigo 3º da CRFB/1988).

Evidentemente, as necessidades básicas de um trabalhador contratado para jornada intermitente não são inferiores às de outro, contratado para jornada 8 horas diárias.

Ademais, não se pode perder de vista que, em regra, a jornada de trabalho é fixada pelo empregador, já que o contrato de trabalho é tipicamente de adesão, não sendo razoável deixar ao seu critério fixar, na prática, o mínimo necessário às necessidades do empregado.

A jurisprudência do c. STF é firme no sentido de que a todo o trabalhador é assegurado o salário mínimo mensal, mesmo quando contratado para jornada reduzida.

Em decisão sobre o tema, o Min. Dias Toffoli assentou que “*Em casos análogos ao dos autos, a jurisprudência deste Supremo Tribunal Federal vem se manifestando no sentido de que o pagamento de vencimentos proporcionais não podem ter valor inferior ao salário mínimo.*” (RE664678, em 28.02.2012).

Não bastasse, como consequência do pagamento de salário inferior ao mínimo mensal, os empregados em contratos intermitentes ficarão sem acesso à proteção previdenciária e ao seguro desemprego, o que os coloca em situação de evidente precarização, em regime de subemprego incompatível com a preservação da dignidade da pessoa humana.

A previsão contida no artigo 911-A, de complementação dos recolhimentos pelo trabalhador, desconsidera a realidade, pois não é razoável imaginar que um trabalhador intermitente que tenha recebido metade de um salário mínimo, por exemplo, retire parte desses parcos e evidentemente insuficientes recursos para efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias.

Parece claro que esse recolhimento não ocorrerá e o trabalhador resultará sem proteção previdenciária, além de ter contribuído sobre o valor recebido sem poder usufruir de nenhum benefício que a ele corresponda, estabelecendo uma situação de absoluta injustiça social.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

EMENDA Nº

- CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação ao parágrafo único do art. 448-A da CLT:

“Art. 448-A. ...

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora nos casos previstos nos artigos 1.145 e 1.146 do Código Civil, ou quando ficar comprovada fraude na transferência.”

JUSTIFICAÇÃO

Ao estabelecer a regra contida no art. 448-A, o legislador esqueceu-se que o trespasse de estabelecimento comercial ou empresa já é regulado pelo Código Civil, nos seguintes termos:

Art. 1.145. Se ao alienante não restarem bens suficientes para solver o seu passivo, a eficácia da alienação do estabelecimento depende do pagamento de todos os credores, ou do consentimento destes, de modo expresso ou tácito, em trinta dias a partir de sua notificação.

Art. 1.146 Código Civil. O adquirente do estabelecimento responde pelo pagamento dos débitos anteriores à transferência, desde que regularmente contabilizados, continuando o devedor primitivo solidariamente obrigado pelo prazo de um ano, a partir, quanto aos créditos vencidos, da publicação, e, quanto aos outros, da data do vencimento.

Por óbvio não se mostra possível proporcionar ao crédito trabalhista, de natureza privilegiada e salarial, proteção inferior àquela garantia a qualquer credor civil ou comercial, inclusive créditos desprovidos de qualquer preferência especial, como os quirografários.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Acrescente-se ao artigo 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte inciso IV:

“Art. 3º -.....

IV - o artigo 442-B.”

Justificativa

No sistema jurídico Brasileiro, a relação de emprego protegida é o regime geral, expressamente assegurado a todos os trabalhadores pelo artigo 7º, I, da CF/88, sendo que as demais formas de contratação se dão por exceção à relação de emprego, quando ausentes os requisitos para sua configuração.

Dentro dessa lógica, não faz qualquer sentido incluir na CLT um dispositivo para dizer que o trabalhador autônomo não é empregado, pois são modalidades excludentes de contratação. Obviamente, quando o trabalhador é realmente autônomo, estão ausentes os requisitos da relação de emprego.

O artigo acrescido à CLT e agora modificado pela MP 808 pretende regulamentar a figura do trabalhador autônomo, mas é de péssima técnica legislativa, pois não conceitua o trabalho autônomo e não define os elementos que o caracterizam e diferenciam da relação de emprego e outras formas de contratação, limitando-se a remeter ao cumprimento de “todas as formalidades legais”, sem ao menos indicar quais seriam tais formalidades.

Nos termos em que concebida, a norma nada agrega em termos de segurança jurídica, pois não estabelece elementos diferenciadores das modalidades de contratação, ao contrário, cria proximidades sem definição clara e gera insegurança jurídica.

A criação da figura do autônomo que presta serviços de forma contínua apenas para uma empresa implica inevitável desvirtuamento do trabalho autônomo, servindo apenas para instrumentalizar a fraude à relação de emprego, que de fato se formará.

Essa fraude gera severos prejuízos aos trabalhadores, que **serão excluídos de todo o sistema de proteção trabalhista, perdendo direitos básicos como férias, FGTS e limites da jornada de trabalho, além de prejudicar também a Previdência Social**, dada a redução dos valores a serem recolhidos pelo trabalhador autônomo e as empresas tomadoras dos seus serviços, além de dificultar a fiscalização e controle dessa forma de trabalho para fins de recolhimento dos impostos e encargos sociais devidos.

É oportuno lembrar que o Direito do Trabalho está assentado em uma grande divisão entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. O trabalho subordinado é regido pela CLT e demais leis trabalhistas, enquanto o trabalho autônomo encontra regulamentação em diversos outros ramos do direito.

O verdadeiro trabalhador autônomo desenvolve suas atividades com discricionariedade, iniciativa e organização própria, escolhendo o lugar, o modo, o tempo e a forma de execução dos serviços.

Vale dizer: trabalha por conta própria, assume os riscos da sua atividade e a organização segundo seus critérios, não se sujeitando ao controle de outra pessoa ou empresa.

Como resultado dessas características, o autônomo não se vincula a um cliente ou tomador dos seus serviços, pois essa vinculação na prestação de serviços continuados é a antítese da autonomia e uma das marcas registradas da configuração da relação de emprego.

Sala das Comissões

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

EMENDA Nº - **CMMPV**
(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

§ 2º caberá ao empregador continuar pagando o adicional de insalubridade à empregada gestante lactante após o afastamento das atividades insalubres.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade durante todo o período de afastamento.

JUSTIFICAÇÃO

Várias proibições discriminatórias ao trabalho feminino caíram, com a adoção ampla do Princípio da Igualdade pela Constituição Federal de 1988.

Assim, não são mais proibidas para a mulher as prorrogações da jornada, o trabalho insalubre, perigoso, noturno, em subterrâneos, minerações, subsolos, pedreiras e nas obras de construção, como previsto anteriormente em dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Foram mantidas, na legislação atual, apenas as disposições que têm por objeto medidas protetivas em relação ao período de gravidez e pós-parto, de amamentação e a certas situações peculiares à mulher, como de sua impossibilidade física de levantar pesos excessivos.

É essa a tendência da legislação dos países desenvolvidos e em desenvolvimento que defendem o afastamento de medidas de proteção ao trabalho feminino, como forma de se evitar maiores prejuízos à mulher, porquanto tais medidas têm incentivado a prática de atitudes discriminatórias.

Assim, a prevalência e quase que a exclusividade das preocupações modernas se dirigem para a proteção à maternidade, em razão do interesse público e social de que está revestida a matéria.

Dessa forma, por considerarmos que o trabalho em ambientes insalubres é inegavelmente prejudicial não só para as trabalhadoras, mas principalmente para o feto e para a criança em fase de amamentação, apresento a presente emenda, para proibir o trabalho da gestante e da lactante em atividades ou locais insalubres.

Portanto, o art. 394-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.287/2016, estabelecia de forma expressa e inequívoca, que a empregada gestante ou lactante seria afastada, enquanto durasse a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer as suas atividades em local salubre.

Mesmo o texto da MP 808, de 2017, embora pareça que o governo retoma a proteção anterior, ele transfere para a trabalhadora a decisão de trabalhar ou não em atividade insalubre e logicamente, diante da supressão do adicional de insalubridade caso ela se afasta, já é possível verificar qual será o efeito: vale mais uns trocados agora do que a saúde no futuro.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Inserir-se no artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

“Art. 75-F. As empresas devem adotar as medidas efetivas para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais em relação aos empregados submetidos ao regime de teletrabalho”.

JUSTIFICAÇÃO

Torna-se importante a previsão de um artigo com a previsão expressa da responsabilidade empresarial para evitar o aparecimento de doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho no regime de teletrabalho.

Pesquisas comprovam que não se conquistam ambientes seguros apenas oferecendo informação aos trabalhadores. Entre outras coisas, é preciso que a própria concepção do ambiente de trabalho preveja meios que garantam a prevenção de acidentes e doenças.

Assim, é importante que existam previsões claras de responsabilidade pela adoção das medidas preventivas em situações de tele trabalho, bem como de previsão legal da adoção destas mesmas medidas pelos empregadores e empregados submetidos a esta nova modalidade de contratação;

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Acrescente-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte parágrafo ao art. 71 da CLT:

“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 remuneratória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”.

JUSTIFICAÇÃO

Período de intervalo não gozado significa trabalho em regime de horas extras. Por exemplo: se um empregado goza apenas trinta minutos de um intervalo intra-jornada contratual de uma hora, evidentemente que o mesmo trabalhou por mais trinta minutos neste dia de trabalho, razão pela qual a parcela tem, de acordo com os princípios do direito do trabalho, natureza remuneratória. Assim, deve ser alterada a regra inserta no § 4º do mencionado artigo, para que seja considerada a natureza remuneratória da concessão parcial ou a não concessão do intervalo intra-jornada.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

EMENDA Nº - **CMMPV**
(À Medida Provisória 808, de 2017)

Acrescente-se ao artigo 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte inciso IV:

“Art. 3º.....
.....

IV - o parágrafo único do art. 60”.

JUSTIFICAÇÃO

A fixação de jornada de trabalho superior a oito horas em atividades insalubres, sem prévia autorização das entidades responsáveis pela higiene e segurança no trabalho, viola os termos do inciso XXII, do artigo 7 da Constituição Federal de 1988.

Ressalte-se que, ao contrário do entendido pelo legislador reformador, a caracterização da insalubridade não está relacionada apenas ao tempo de exposição aos agentes químicos, físicos ou biológicos, mas também ao nível de tolerância a estes agentes. E estes níveis de tolerância são definidos por critérios técnicos e científicos.

Assim, o introduzido parágrafo único do artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao permitir, em tese, que os trabalhadores exerçam atividades em até doze horas diárias em atividades insalubres e sem a autorização da entidade de inspeção ao trabalho, aumentam os riscos de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, violando, frontalmente, os termos do artigo 7, XXII, de nossa Carta Constitucional.

Ademais, e considerando que a caracterização de insalubridade, conforme delimitado nas normas regulamentadoras deve ser verificada a partir do tempo de exposição, aliado ao nível de tolerância do agente, as normas legais ora analisadas colidem, frontalmente, com os termos do artigo 611- B, XVII, que assim estabelece:

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

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

Por cautela, e caso admitida a constitucionalidade e legalidade do parágrafo único do artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho, deve ser considerado que a possibilidade de realização de trabalhos por mais de oito horas, em atividades insalubres, apenas poderá ser autorizada após a revisão dos parâmetros estabelecidos nos anexos da Norma Regulamentadora n. 15 do Ministério do Trabalho e Emprego (e que é, sem qualquer tipo de dúvida, norma de saúde e segurança no trabalho, não podendo, assim, ser objeto de negociação coletiva).

Evidentemente que não foi intenção do legislador permitir que trabalhadores exerçam atividades em jornadas de 12 x 36 horas ou em regime de sobre-jornada em condições que, por si

só, causem enorme adoecimento e aumento do quantitativo de trabalhadores vítimas de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho.

Como dito acima, o trabalho em atividades insalubres não está limitado ao tempo de exposição, sendo necessário identificar, também, o nível de exposição aos agentes que causam prejuízo a saúde humana.

Assim, deve ser entendido que a possibilidade de exposição de trabalhadores a agentes insalubres, em jornada superior a oito horas por dia, necessita da revisão de todos os anexos relacionados na norma regulamentadora n. 15, pois, é evidente que com o aumento da carga horária diária, ocorrerá a necessidade de redução dos níveis dos agentes insalubres a que estão submetidos os trabalhadores.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação ao art. 59-A :

"Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado.

§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados os intervalos para repouso e alimentação." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação do artigo 59-A autoriza a adoção da jornada 12 X 36, mediante acordo ou convenção coletiva, salvo no setor de saúde, onde permite o seu estabelecimento por acordo individual.

No entanto, **ao permitir que os intervalos para repouso e alimentação não sejam concedidos, mas indenizados, a norma incide em inconstitucionalidade e estabelece contradição com o artigo 611-A da CLT**, como a seguir se demonstra.

O artigo 611-A da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017, denominada “reforma trabalhista, permite a negociação coletiva quanto ao intervalo para repouso e alimentação, nos seguintes termos: *“III - intervalo intrajornada, **respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;**”*

Assim, é evidente a contradição que se estabelece com o artigo 59-A, quando permite a supressão do intervalo através de acordo coletivo ou individual que adote a jornada 12

x36, facultando sua indenização, enquanto o artigo 611-A exige respeito ao limite mínimo de 30 minutos.

Além disso, estabelecer uma jornada de 12 horas de trabalho sem intervalo é obviamente lesiva à saúde dos trabalhadores, que não terão sequer um tempo reservado para repouso e alimentação durante um período tão extenso de atividade.

A Constituição Federal, ao tratar dos direitos sociais, estabelece:

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

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

Já a CLT preceitua:

“Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.”

As normas legais relativas aos intervalos são de ordem pública, visam proteger a saúde e integridade física dos empregados e, conseqüentemente, reduzir os riscos inerentes à atividade.

A autorização para supressão do intervalo foge a qualquer critério de razoabilidade, sob qualquer ângulo que se examine a questão, pois é evidente que o cumprimento de tão longa jornada sem a concessão de intervalo para alimentação causa um desgaste excessivo para o trabalhador, repercutindo negativamente na sua saúde.

Nem se diga que o intervalo para descanso e alimentação não-concedido é recompensado pelo seu pagamento, pois o que está em discussão é a saúde dos empregados, bem, portanto, indisponível.

Como se sabe, a maioria dos acidentes de trabalho acontece em jornadas longas e nos períodos em que o trabalhador já está desgastado, pois o cansaço reduz os níveis de

atenção e rapidez de reação, o que restará agravado pela ausência de um intervalo no curso da jornada.

Não bastasse, a norma atribui natureza indenizatória ao pagamento do intervalo não concedido, o que, além de inconstitucional, gerará prejuízos aos trabalhadores e à Previdência Social.

Ocorre que, naturalmente, se o intervalo não for concedido durante a jornada de 12 horas, o empregado terá trabalhado o período que a ele corresponderia e, portanto, deve ser remunerado com o salário respectivo.

O art. 7º da Constituição assegura aos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, direito à relação de emprego protegida, ao recebimento de "salário mínimo, fixado em lei" (inciso IV) e a "piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho" (inciso V).

Dessas garantias resultam a natureza salarial da contraprestação pelo trabalho, inclusive como fonte de incidência dos demais direitos trabalhistas previstos no mesmo dispositivo constitucional, tais como, FGTS (inc. III), décimo terceiro salário (inc. VIII), adicionais de trabalho noturno (inc. IX) e extraordinário (inc. XVI), férias anuais remuneradas (inc. XVII), dentre outros previstos na legislação ordinária.

Por definição, salário é a contraprestação do trabalho. Ou, dito de outro modo, a contrapartida pela entrega da força de trabalho do empregado é o recebimento do salário. Assim, o que define a natureza salarial da parcela é o seu caráter de contraprestação pelo trabalho ou tempo à disposição do empregador.

A inconstitucionalidade decorre também dos incisos XIII e XVI do art. 7º da Constituição da República, que instituem jornada máxima e determinam a remuneração do trabalho extraordinário com um acréscimo remuneratório:

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

[...]

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

[...]

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

O trabalho prestado em período destinado ao descanso do trabalhador implica elastecimento da jornada de trabalho.

O art. 59-A trata do trabalho em jornadas de doze horas seguidas por trinta e seis horas de descanso (12 x 36), como “exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação”, que disciplina a jornada normal de trabalho. Disso resulta inafastável que o trabalho que excede a oitava hora diária é extraordinário, pois ultrapassa a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias”, assegurada no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal.

Por conseguinte, a contraprestação respectiva possui natureza remuneratória, por definição constitucional, a qual não pode ser afastada pelo legislador ordinário.

Mas não é só.

A noção de que os ganhos habituais do trabalhador integram seu salário foi expressamente adotado pela Constituição Federal, que disciplina a base de incidência da contribuição previdenciária:

Art. 201.

§ 11. Os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e conseqüente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei.

Decorre logicamente da norma constitucional que os ganhos habituais recebidos pelo empregado a qualquer título integram a composição salarial também para incidência dos

direitos trabalhistas, pois somente nessa condição é que figura como base de incidência derivada das contribuições previdenciárias, já que o acessório segue o principal.

Esse conceito necessariamente irradia seus efeitos para o âmbito do contrato de trabalho, pois não haveria qualquer lógica ou racionalidade em considerar que uma mesma verba tenha natureza indenizatória para fins trabalhistas e salarial para fins previdenciários.

Note-se que além dos claros prejuízos gerados aos empregados, pela não integração nas demais verbas, como FGTS e 13º salário, essa artificial conversão da verba salarial em indenizatória **acarretará significativa perda de arrecadação para a Previdência Social**, pois atualmente já trabalham na jornada 12 X 36 categorias com elevado número de trabalhadores, tais como das áreas de saúde, vigilância, portaria, dentre outras, e a norma do artigo 59-A permitirá que essa prática seja expandida.

Com relação aos feriados, não há qualquer sentido lógico em definir que estejam absorvidos ou considerados compensados na jornada 12 x36, conforme previsto no § 1º, pois nessa escala o empregado não cumpre um número menor de horas efetivamente trabalhadas, ao contrário, trabalha um número igual ou superior àqueles que atuam na jornada de até 8 horas diárias.

Assim, a norma é injusta e extremamente prejudicial aos empregados que trabalham na escala 12 X 36, pois serão os únicos trabalhadores que não terão direito a gozar o descanso nos dias feriados e nem receber compensação financeira pelo trabalho que acontecer nesses dias, restando discriminados.

Atualmente, a forma de concessão dos feriados ou de sua compensação financeira, quando inviável o efetivo gozo, é tratada nas normas coletivas que autorizam a escala 12 X 36 e dessa forma deve continuar acontecendo, em prestígio à negociação coletiva.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Modifica-se o §2º do artigo 59-A da Medida Provisória nº 808, de 2017, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 59-A

§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados os intervalos para repouso e alimentação, de no mínimo uma hora.”

JUSTIFICAÇÃO

A jornada de 12x36 é uma excepcionalidade à previsão constitucional de 8 horas de jornada como limite. No entanto, por força da necessidade de trabalho de alguns setores produtivos, como o da saúde, a lei permitirá este tipo de jornada aumentada, mas não poderá ser permissiva quanto às normas de saúde e segurança do trabalho, sob pena de se potencializar o risco de acidentes de trabalho. Além disso, em se tratando de trabalhadores do setor da saúde, resguardar a sua saúde e segurança no trabalho implica também a proteção dos destinatários dos seus serviços, medida de ordem pública. Por isso, é essencial que essa jornada seja estabelecida somente mediante acordo coletivo e convenção coletiva e que seja sempre garantido o intervalo para repouso e alimentação.

Por tal motivo, solicitamos o acolhimento da emenda pelos ilustres pares.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

EMENDA Nº - CMMPV
(Medida Provisória 808, de 2017)

Suprima-se do artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, as alterações feitas ao art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho

JUSTIFICATIVA

Mediante análise da medida provisória, observa-se que tais dispositivos foram inseridos em busca de segurança jurídica, já que não existiria no ordenamento jurídico parâmetro objetivo para evitar indenizações díspares.

Tal questão não envolve nenhuma inovação, tratando-se de hipótese de tarifação legal indenizatória, chamando a atenção dos senhores parlamentares para, na verdade, a total insegurança jurídica que será a consequência da proposta.

Já existiu no Direito Brasileiro hipótese de tarifação, através da Lei de Imprensa (Lei nº 5.250/67), que em seus artigos 49 e seguintes disciplinava a responsabilidade civil do agente que, no exercício da liberdade de manifestação de pensamento e de informação, causasse danos extrapatrimoniais.

Em relação à indenização por danos morais, o art. 51 da Lei fixava limite indenizatório, estipulado em até vinte salários-mínimos, quando o agressor fosse Jornalista Profissional, e em até duzentos salários-mínimos, quando a responsabilidade fosse de empresa jornalística, na forma do art. 52 da mesma Lei.

Vejamos os dispositivos legais:

“Art. 51. A responsabilidade civil do jornalista profissional que concorre para o dano por negligência, imperícia ou imprudência, é limitada, em cada escrito, transmissão ou notícia:

I - a 2 salários-mínimos da região, no caso de publicação ou transmissão de notícia falsa, ou divulgação de fato verdadeiro truncado ou deturpado (art. 16, ns. II e IV).

II - a cinco salários-mínimos da região, nos casos de publicação ou transmissão que ofenda a dignidade ou decôro de alguém;

III - a 10 salários-mínimos da região, nos casos de imputação de fato ofensivo à reputação de alguém;

IV - a 20 salários-mínimos da região, nos casos de falsa imputação de crime a alguém, ou de imputação de crime verdadeiro, nos casos em que a lei não admite a exceção da verdade (art. 49, § 1º).

Parágrafo único. Consideram-se jornalistas profissionais, para os efeitos deste artigo:

a) os jornalistas que mantêm relações de emprego com a empresa que explora o meio de informação ou divulgação ou que produz programas de radiodifusão;

b) os que, embora sem relação de emprego, produzem regularmente artigos ou programas publicados ou transmitidos;

c) o redator, o diretor ou redator-chefe do jornal ou periódico, a editor ou produtor de programa e o diretor referido na letra b, nº III, do artigo 9º, do permissionário ou concessionário de serviço de radiodifusão; e o gerente e o diretor da agência noticiosa.

Art. 52. A responsabilidade civil da empresa que explora o meio de informação ou divulgação é limitada a dez vezes as importâncias referidas no artigo anterior, se resulta de ato culposo de algumas das pessoas referidas no art. 50.”

A partir da vigência da Constituição Federal, o Judiciário passou a apreciar a compatibilidade de tal tarifação com a nova ordem constitucional, já que os incisos V e X do art. 5º, asseguram a reparação extrapatrimonial e a inviolabilidade da vida privada, honra e imagem.

Apreciando casos concretos, e após intenso debate jurídico, o Superior Tribunal de Justiça pacificou a questão, através da Súmula nº 281, que expressa a seguinte posição: “*A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa*”.

Demonstrando que a questão é superada e não trará qualquer segurança jurídica, imprescindível colacionar o entendimento do Supremo Tribunal Federal, que reiteradamente decidiu que a tarifação não foi recepcionada pela nova ordem constitucional, pois a Magna Carta desejou tratamento especial à reparação por dano extrapatrimonial. Veja-se:

"[RE396386/SP](#) - Relator(a): Min. CARLOS VELLOSO
Julgamento: 29/06/2004; Órgão Julgador: Segunda Turma; Publicação: DJ 13-08-2004
PP-00285; EMENT VOL-02159-02 PP-00295.

EMENTA: CONSTITUCIONAL. CIVIL. DANO MORAL: OFENSA PRATICADA PELA IMPRENSA. INDENIZAÇÃO: TARIFAÇÃO. Lei 5.250/67 - Lei de Imprensa, art. 52: NÃO-RECEPÇÃO PELA CF/88, artigo 5º, incisos V e X. RE INTERPOSTO COM FUNDAMENTO NAS ALÍNEAS a e b. I. - O acórdão recorrido decidiu que o art. 52 da Lei 5.250, de 1967 - Lei de Imprensa - não foi recebido pela CF/88. RE interposto com base nas alíneas a e b (CF, art. 102, III, a e b). Não-conhecimento do RE com base na alínea b, por isso que o acórdão não declarou a inconstitucionalidade do art. 52 da Lei 5.250/67. É que não há falar em inconstitucionalidade superveniente. Tem-se, em tal caso, a aplicação da conhecida doutrina de Kelsen: as normas infraconstitucionais anteriores à Constituição, com esta incompatíveis, não são por ela recebidas. Noutras palavras, ocorre derrogação, pela Constituição nova, de normas infraconstitucionais com esta incompatíveis. II. - **A Constituição de 1988 emprestou à reparação decorrente do dano moral tratamento especial - C.F., art. 5º, V e X - desejando que a indenização decorrente desse dano fosse a mais ampla. Posta a questão nesses termos, não seria possível sujeitá-la aos limites estreitos da lei de imprensa. Se o fizéssemos, estaríamos interpretando a Constituição no rumo da lei ordinária, quando é de sabença comum que as leis devem ser interpretadas no rumo da**

Constituição. III. - Não-recepção, pela CF/88, do art. 52 da Lei 5.250/67 - Lei de Imprensa. IV. - Precedentes do STF relativamente ao art. 56 da Lei 5.250/67: RE 348.827/RJ e 420.784/SP, Velloso, 2ª Turma, 1º.6.2004. V. - RE conhecido - alínea a -, mas improvido. RE - alínea b - não conhecido. ”

Posteriormente, em 2009, o STF declarou a não recepção da Lei de Imprensa pela CF/88, no julgamento da ADPF nº 130. Portanto, a questão da tarifação da reparação extrapatrimonial já foi submetida ao crivo dos Tribunais Superiores pátrios, sendo pacífico o entendimento de que tal procedimento não é compatível com a Ordem Constitucional vigente. A manutenção de tais dispositivos no projeto importará em insegurança jurídica, proliferação de recursos e até mesmo desafiará o crivo constitucional, mediante nova submissão da matéria à Suprema Corte.

Acrescenta-se que, na forma das inovações propostas, vários critérios de aferição e arbitramento foram fixados (*caput* do art. 223-G), cabendo ao Poder Judiciário, no exercício hermenêutico jurisdicional e na apreciação do caso concreto, o arbitramento da reparação adequada. Acrescenta-se, ainda, que em caso de arbitramento desarrazoado, as partes têm a ampla possibilidade recursal, inclusive sendo pacífico nos Tribunais Superiores que o arbitramento excessivo viabiliza conhecimento de recursos de natureza extraordinária.

Assim, caso haja tarifação somente em uma seara do Direito, principalmente em se tratando de reparação civil, com regras gerais disciplinadas no Código Civil, situações teratológicas passariam a ser suportadas pelos cidadãos. Explica-se, hipoteticamente:

Imagine-se um grave acidente de ônibus, que por falta de manutenção perde o freio, em culpa grave da empresa de transporte, todos falecem.

- Os dependentes do motorista, poderão pleitear reparação extrapatrimonial na Justiça do Trabalho, mas limitada a 50 vezes o valor do limite máximo dos benefícios do RGPS;
- Os dependentes do cobrador, na mesma Justiça do Trabalho, pleitearão reparação limitada a 50 vezes o valor do limite máximo dos benefícios do RGPS deste, ou seja, algo em torno de 60% do valor máximo a ser assegurado aos dependentes do motorista;
- Já os dependentes de todos os passageiros, ainda que fossem motoristas ou cobradores, demandarão na Justiça Comum dos Estados, com possibilidade de reparação ilimitada e fixada ao prudente arbítrio do Magistrado, como deve ser e é assegurado pela CRFB/88.

Tal questão não é compatível com a ordem constitucional, com a isonomia, com a independência do Poder Judiciário e com a razoabilidade, fragilizando a medida provisória apresentada. Portanto, é imprescindível a supressão dos dispositivos indicados na presente emenda.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

**EMENDA MODIFICATIVA Nº À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE
NOVEMBRO DE 2017.**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Altere-se o §2º do art. 457 da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, passando a ter a seguinte redação:

“§2º As importâncias, ainda que habituais pagas a título de ajuda de custo, auxílio alimentação concedido de acordo com o Programa de Alimentação aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem a base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário”

JUSTIFICAÇÃO:

A concessão de auxílio-alimentação, independentemente de atender ou não ao Programa de Alimentação do Trabalhador, passou a expressamente não constituir base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário. Ou seja, a concessão de auxílio-alimentação não sofrerá incidência das contribuições sobre a folha de salários, a incidência de FGTS e não irá compor, então, a base dos direitos trabalhistas.

Nesse sentido, a presente emenda visa contemplar ao risco fiscal e social associado a ausência de regulamentação quanto ao auxílio-alimentação, que pode gerar perigosos resultados. A Lei nº 6.321/76 estabelece que as isenções fiscais (tanto de contribuições sobre folha de salários quanto de imposto de renda) apenas favorecem o empregador que conceder a seus empregados auxílio-alimentação conforme as regras de Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A jurisprudência trabalhista é firmada no sentido de que apenas o auxílio alimentação concedido nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) pode ser excluído da remuneração e, como consequência, dos encargos

trabalhistas. Isso porque, o Programa de Alimentação do Trabalhador é extremamente relevante para promoção de melhorias no valor nutricional da alimentação do trabalhador brasileiro, de modo a estimular o empregador a garantir que seu empregado tenha acesso à alimentação balanceada, de qualidade e próxima de seu local de trabalho.

Logo, os benefícios concedidos no âmbito do PAT, para os quais são conferidos efetivos incentivos fiscais, auxiliam a resguardar a proteção à saúde do trabalhador, o que vem demonstrando impactos positivos na saúde do trabalhador brasileiro há mais de 40 anos.

Por essa razão, apresento a presente emenda e peço apoio dos demais parlamentares para sua aprovação.

Sala das Comissões,

JOÃO CARLOS BACELAR

Deputado Federal – PR/BA



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MPV 808
00637

ETIQUETA

Data	Medida Provisória nº 808, de 2017			
Autor Carlos Zarattini – PT/SP			Nº do Prontuário	
1. <input type="checkbox"/> Supressiva 2. <input type="checkbox"/> Substitutiva 3. <input type="checkbox"/> Modificativa 4. <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva 5. <input type="checkbox"/> Substitutivo Global				

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Insiram-se, no art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, os seguintes dispositivos:

Art. 1º

“Art. 790.

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

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte exclusivamente por pessoa natural, presumida como verdadeira a alegação de insuficiência.

§5º A assistência do requerente por advogado particular não impede a concessão de gratuidade da justiça.” (NR)

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

§ 4º Nos casos da parte ser beneficiária da justiça gratuita, a União responderá pelo encargo decorrente da despesa referida no caput.” (NR)

“Art. 791-A.

§ 4º O beneficiário da justiça gratuita não sofrerá condenação em honorários de sucumbência.

§6º Quando um litigante sucumbir em parte mínima do pedido, o outro responderá, por inteiro, pelas despesas e pelos honorários.” (NR)

“Art. 818. O ônus das alegações incumbe à parte que as fizer, observado a existência de fato impeditivo de constituição de provas indicado pelo reclamante.

§ 1º No processo trabalhista, diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo da produção de provas pela parte autora ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, o juízo atribuirá o ônus da prova à reclamada.

§ 2º As provas a serem produzidas pela reclamada serão indicadas pelo reclamante antes da abertura da instrução, salvo no caso de conhecimento superveniente de informações sobre o conteúdo probatório.

§ 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)

PARLAMENTAR

____/____/____

Data

Carlos Zarattini – PT/SP

**COMISSÃO MISTA DESTINADA A APRECIÇÃO DA MEDIDA
PROVISÓRIA 808, DE 2017**

(À Medida Provisória 808, de 2017)

EMENDA Nº

Suprima-se os artigos 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G, e art. 911-A da CLT, inseridos pela art. 1º da MPV nº 808, de 2017, e insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

“Art. 3º

.....

IV – o art. 452-A.”

JUSTIFICAÇÃO

Já se tinha como uma criação insólita e incompatível com o ordenamento jurídico o chamado “trabalho intermitente”, figura instituída pelo texto original da reforma trabalhista. Não se cogitava, contudo, que a revisão promovida pela MP aqui emendada ainda cuidasse de piorar uma figura que em sua versão original parecia ter alcançado os píncaros da perversidade.

De fato, reputa-se simplesmente inacreditável que se passe a prever o recolhimento de contribuições previdenciárias pelos que se sujeitam a trabalho intermitente. Submetido a uma precariedade inominável e inqualificável, o pobre trabalhador ainda se vê obrigado a destinar parte de sua minguada remuneração ao sistema previdenciário.

Há de se questionar qual a validade e a procedência de uma contribuição dessa natureza, porque não se prevê, no regime geral de previdência social, salário de contribuição inferior ao salário mínimo. Se o instituto que aqui se busca eliminar fizesse algum sentido, no mínimo se deveria exigir, para o desencadeamento das contribuições de que se cuida, o atingimento do salário mínimo pela soma dos valores percebidos em diversos trabalhos intermitentes.

É melhor, contudo, sequer se cogitar essa alternativa. Os que criaram o trabalho intermitente trouxeram a lume, sem dúvida, um problema grave para o regime de previdência social, ao alijar determinadas trabalhadores da possibilidade de contribuírem para suas aposentadorias. Não se corrige tal distorção, contudo, criando-se uma situação ainda mais absurda.

Existem inúmeras soluções para esse problema e nenhuma delas passa por oficializar a exploração e permitir, de forma descarada e contínua, que trabalhadores se submetam a condições indignas. Fraudar a CLT constitui posicionamento patronal que deve ser permanentemente combatido, ao invés de oficializado, modelo lamentavelmente adotado no texto que se emenda.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Senador PAULO ROCHA

PT/PA

**COMISSÃO MISTA DESTINADA À APRECIÇÃO DA MEDIDA
PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho -
CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de
1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Insira-se o seguinte inciso II no art. 3º, renumerando-se como III e IV
os incisos II e III do dispositivo e suprimindo-se, em decorrência, a
alteração promovida pelo art. 1º da MP no art. 442-B da Consolidação
das Leis do Trabalho:

Art. 3º

.....

II - o art. 442-B;

.....

JUSTIFICAÇÃO

O trabalho regido e protegido pela CLT é de fato oneroso, razão
pela qual se produz, neste país, um mercado de trabalho informal
que compete com o regular e frequentemente o supera. Via de regra,
os trabalhadores sem carteira assinada são explorados e se reduzem
a pó seus direitos trabalhistas.

Existem inúmeras soluções para esse problema e nenhuma
delas passa por oficializar a exploração e permitir, de forma
descarada e contínua, que trabalhadores se submetam a condições
indignas. Fraudar a CLT

constitui posicionamento patronal que deve ser permanentemente combatido, ao invés de oficializado, modelo lamentavelmente adotado no texto que se emenda.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de
2017.

Senador PAULO ROCHA

PT/PA

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

“Art. 3º

.....

IV – o art. 394-A.

JUSTIFICAÇÃO

O dispositivo emendado e o assunto ao qual se reporta revelam, com indisfarçável clareza, os malefícios de se manter no Poder Executivo uma equipe praticamente toda ela de sexo masculino. Como se sabe, inaugurou-se no Ministério do atual governo um verdadeiro “clube do Bolinha”, admitindo-se o ingresso de mulheres de forma muito reduzida e tardia.

Talvez resida nesse aspecto o motivo pelo qual se aceitou, sem nenhum questionamento, que mulheres grávidas trabalhem em condições insalubres. Agora, quando se esperava a supressão do gesto impensado cometido pelo Parlamento, ao se aprovar regra tão absurda, limita-se o Presidente da República a amenizar os efeitos da norma, sem resolvê-los, portanto, atitude que não pode ser classificada senão como extremamente machista.

A gravidez, admite qualquer ser humano minimamente conectado com o planeta, deve antes de tudo e de mais nada ser protegida. Permitir que gestantes trabalhem em condições insalubres, ainda que tuteladas por atestado médico, constitui uma agressão que não poderia ter sido tolerada

na tramitação da reforma trabalhista, e que definitivamente não tem razão alguma para ser mantida.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Senador PAULO ROCHA

PT/PA

**COMISSÃO MISTA DESTINADA A APRECIÇÃO DA MEDIDA
PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Insira-se no artigo 1º da MP nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo, verbis:

Art. 605-B A obtenção de autorização prévia e expressa para o desconto de contribuição sindical prevista nos artigos 578, 579, 582, 583 e 602 dar-se-á em assembleia geral, observadas as formalidades estatutárias e a convocação especificamente para esse fim de toda a categoria representada, independentemente de associação e sindicalização.

JUSTIFICAÇÃO

No que se refere ao financiamento sindical, a única forma de compatibilizar as novas regras com os princípios de autonomia sindical (OIT) será promover uma leitura de “autorização coletiva” em que o trabalhador, sindicalizado ou não, autoriza o sindicato a descontar a contribuição sindical.

A Lei não está a exigir manifestação escrita dos interessados, mas mera autorização prévia. Não há forma prescrita na lei.

O Código Civil estabelece que:

"Art. 107. A validade da declaração de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir.

Art. 111. O silêncio importa anuência, quando as circunstâncias ou os usos o autorizarem, e não for necessária a declaração de vontade expressa."

Conjugando os dois dispositivos e trazendo para o universo do sistema jurídico trabalhista, em especial o direito coletivo do trabalho, nota-se que a declaração de vontade expressa pode ser realizada mediante qualquer forma, inclusive pela usual convocação em assembleia.

Parece fora de dúvida que, mesmo nos limites da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal em sede de recurso extraordinário (ARE nº 1.018.459), para o sindicalizado já se presume a autorização prévia e expressa.

Em relação ao não sócio ou associado ao sindicato, é de se lembrar que a representação sindical é de toda a categoria (artigo 8º, III, Cf) e, como tal, ao celebrar um acordo coletivo ou uma convenção coletiva, esta aplica-se integralmente a toda a categoria ou aos empregados de uma empresa, sem que haja necessidade de manifestação escrita de todos os trabalhadores para cada uma das cláusulas acordadas.

O artigo 612 da CLT impõe a obrigatoriedade da assembleia autorizadora da celebração do instrumento coletivo. Esta é a forma legal exigida pela lei para a celebração de uma norma coletiva que a todos se aplica.

Não há, nesse caso, como exigir autorização "individual" escrita, uma vez que, se assim o fizesse, teria que fazê-lo para todo o instrumento coletivo (acordo ou convenção), que, sendo único, tem uma única e mesma finalidade conglobada (aplicação para toda a categoria – no caso da convenção; ou para todos os trabalhadores da(s) empresa(s) no caso de acordos coletivos).

2017 Sala das Comissões, em de de

Senador PAULO ROCHA

PT/PA

**COMISSÃO MISTA DESTINADA A APRECIÇÃO DA MEDIDA
PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Suprima-se o art. 2º da MPV nº 808, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A preservação, pela recente reforma trabalhista, da norma que protege os trabalhadores contra mudanças na relação de emprego que lhes sejam desfavoráveis constituía a única esperança de não se aviltar o mercado de trabalho. Os duros termos da reforma somente se aplicariam, mantido esse princípio, a quem viesse a ocupar emprego após a entrada em vigor da reforma.

Deve-se manter tal cenário. Não há razões para criar exceção a um princípio tão sagrado, relegando-se ao relento a segurança jurídica que deve nortear as relações entre patrões e empregados.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de
2017.

Senador PAULO ROCHA

PT/PA

**COMISSÃO MISTA DESTINADA A APRECIÇÃO DA MEDIDA
PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º

.....

IV - o art. 611-A;

JUSTIFICAÇÃO

A edição da Medida Provisória que ora se pretende alterar representa uma oportunidade ímpar de se fazer com que o feitiço incendeie o próprio feiticeiro. Se este Parlamento pretende voltar a fazer com que o seu papel constitua a relevância que lhe atribui o texto constitucional, é absolutamente indispensável que se dê cabo à absurda prerrogativa de se ignorar o ordenamento jurídico no estabelecimento de negociações entre patrões e empregados.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de
2017.

**Senador PAULO ROCHA
PT/PA**

**COMISSÃO MISTA DESTINADA A APRECIÇÃO DA MEDIDA
PROVISÓRIA 808, DE 2017**

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho –
CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de
1de maio de 1943

EMENDA Nº

Suprima-se os §§ 4º a 18 do art. 457 da CLT, modificados ou
inseridos pela art. 1º da MPV nº 808, de 2017, e dê-se a seguinte
redação aos §§ 1º a 3º do referido artigo:

Art. 1º

.....

Art. 457.

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

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

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente
dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for
cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a
qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

No aspecto aqui emendado, como em outros abordados na MP, torna-se nítido que a “reforma da reforma trabalhista”, além de não sanar os inúmeros vícios contidos na lei afinal aprovada pelo Congresso Nacional, introduz outros, de gravidade idêntica ou superior. Entre estes últimos aspectos figura, sem nenhuma dúvida, o tratamento atribuído à gorjeta pelo texto alterado.

Se na reforma original já se aviltava e desfigurava a figura de que se cuida, nesta se ampliam as distorções. Passa a ser destinada aos patrões, em princípio, o valor que os clientes são obrigados a agregar nas contas que pagam. Condiciona-se a distribuição desses montantes aos termos de acordo ou convenção coletivos de trabalho, determinação imoral e causadora de verdadeira iniquidade na relação de trabalho.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda, em que se resgatam os termos da figura jurídica anteriormente referidos, os quais não deveriam ter sido de forma indevida e inoportuna alterados no âmbito da reforma trabalhista.

Sala da Comissão, em de de
2017.

Senador PAULO ROCHA

PT/PA

**COMISSÃO MISTA DESTINADA A APRECIAÇÃO DA MEDIDA
PROVISÓRIA Nº 808, de 2017**

EMENDA Nº **- CMMPV**
(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

“Art. 3º

.....

IV – o art. 59-A.”

JUSTIFICAÇÃO

Vislumbra-se, na edição da MP ora emendada, uma oportunidade ímpar para que diversos pontos da extensa reforma trabalhista sejam revistos. Um dos mais relevantes situa-se na necessidade de se suprimir, até em defesa dos direitos humanos, o art. 59-A acrescentado à CLT pela referida reforma.

Diga-se que a “reforma da reforma”, nesse ponto, torna ainda mais perversa a alteração introduzida pelo texto que busca modificar. Vai-se além da jornada geral de trabalho, desmoralizada de forma inaceitável pelo texto original, e se invadem jornadas previstas em leis específicas, todas aprovadas, não resta nenhuma dúvida, para proteger trabalhadores submetidos a condições que as justificam.

Não satisfeita com essa inconcebível ampliação de uma inegável perversidade, a MP que se emenda vai além, mencionando de forma específica o delicado campo da saúde entre os que terão sua jornada

alterada. Ocorre que as jornadas reduzidas concedidas aos profissionais do segmento não se originam da concessão de privilégios, mas do reconhecimento de que se trata de um campo profissional violentamente submetido a pressões as mais diversas. Estabelecer jornadas habituais de 12 por 36 horas em uma área com essas características equivale praticamente a uma tentativa de genocídio.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de
2017.

Senador PAULO ROCHA
PT/PA

**COMISSÃO MISTA DESTINADA A APRECIÇÃO DA MEDIDA
PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017**

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

“Art. 3º

.....

IV – O art. 510-E.”

JUSTIFICAÇÃO

O dispositivo emendado cerceia a liberdade dos trabalhadores, induzindo-os a criarem entidades sindicais mesmo nas hipóteses em que medida dessa natureza não lhes desperta interesse. Trata-se de intromissão indevida e inaceitável do Estado na esfera particular.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda, em que se resgatam os termos da figura jurídica anteriormente referidos, os quais não deveriam ter sido de forma indevida alterados.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Senador PAULO ROCHA

PT/PA

**COMISSÃO MISTA DESTINADA A APRECIÇÃO DA MEDIDA
PROVISÓRIA 808, DE 2017**

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Insira-se no artigo 1º da MP nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo, verbis:

Art.611-

A.....

§ 6º Faculta-se a obtenção de expressa e prévia anuência exigida pelo inciso XXVI do art. 611-B mediante assembleia geral, observadas as formalidades estatutárias e a convocação especificamente para esse fim de toda a categoria representada no caso de convenção coletiva de trabalho ou de todos os trabalhadores de empresas signatárias no caso de acordo coletivo de trabalho, independentemente de associação e sindicalização.

JUSTIFICAÇÃO

No que se refere ao financiamento sindical, a única forma de compatibilizar as novas regras com os princípios de autonomia sindical (OIT) será promover uma leitura de “autorização/anuência coletiva” em que o trabalhador, sindicalizado ou não, autoriza o sindicato a negociar, celebrar acordo ou convenção coletiva e promover o desconto para fins de fortalecimento.

A Lei não está a exigir manifestação escrita dos interessados, mas mera autorização/anuência prévia. Não há forma prescrita na lei.

O Código Civil estabelece que:

"Art. 107. A validade da declaração de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir.

Art. 111. O silêncio importa anuência, quando as circunstâncias ou os usos o autorizarem, e não for necessária a declaração de vontade expressa."

Conjugando os dois dispositivos e trazendo para o universo do sistema jurídico trabalhista, em especial o direito coletivo do trabalho, nota-se que a declaração de vontade expressa pode ser realizada mediante qualquer forma, inclusive pela usual convocação em assembleia.

Parece fora de dúvida que, mesmo nos limites da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal em sede de recurso extraordinário (ARE nº 1.018.459), para o sindicalizado já se presume a autorização prévia e expressa.

Em relação ao não sócio ou associado ao sindicato, é de se lembrar que a representação sindical é de toda a categoria (artigo 8º, III, Cf) e, como tal, ao celebrar um acordo coletivo ou uma convenção coletiva, esta aplica-se integralmente a toda a categoria ou aos empregados de uma empresa, sem que haja necessidade de manifestação escrita de todos os trabalhadores para cada uma das cláusulas acordadas.

O artigo 612 da CLT impõe a obrigatoriedade da assembleia autorizadora da celebração do instrumento coletivo. Esta é a forma legal exigida pela lei para a celebração de uma norma coletiva que a todos se aplica.

Não há, nesse caso, como exigir autorização “individual” escrita, uma vez que, se assim o fizesse, teria que fazê-lo para todo o instrumento

coletivo (acordo ou convenção), que, sendo único, tem uma única e mesma finalidade conglobada (aplicação para toda a categoria – no caso da convenção; ou para todos os trabalhadores da(s) empresa(s) no caso de acordos coletivos).

Sala das Comissões, em de de
2107

Senador PAULO ROCHA

PT/PA

**COMISSÃO MISTA DESTINADA A APRECIÇÃO DA MEDIDA
PROVISÓRIA 808, DE 2017**

**EMENDA ADITIVA Nº
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Insira-se no art. 1º da MPV nº 808, de 2017, os artigos 612-A e 612-B da CLT, com as seguintes redações:

“Art. 612-A. A Contribuição de Negociação Coletiva, decorrente do processo de negociação coletiva de trabalho, será devida por todos os integrantes da categoria profissional, assim como para efeito de representação dos profissionais liberais, autônomos, servidores públicos, trabalhadores rurais e trabalhadores avulsos.

§ 1º O valor da contribuição de negociação coletiva será fixado:

I – pela assembleia geral da categoria profissional cuja entidade sindical tenha por finalidade de celebração de Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho, observada a capacidade econômica da categoria e as normas estatutárias da entidade sindical;

II – pela assembleia geral da categoria dos profissionais liberais, autônomos, servidores públicos, trabalhadores rurais e trabalhadores avulsos, por ocasião de negociação coletiva, observados o princípio da capacidade econômica da categoria e as normas estatutárias da entidade sindical.

§ 1º A Contribuição de Negociação Coletiva referente à categoria profissional, devida por negociação coletiva ou para efeito de representação dos profissionais liberais, autônomos, servidores públicos, trabalhadores rurais e trabalhadores avulsos será descontada na folha de pagamento no mês em que for depositada a convenção ou acordo coletivo de trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego ou da assembleia realizada para este fim e recolhida em até cinco dias após o seu desconto, na forma da guia fornecida pela respectiva entidade sindical.

§ 2º A distribuição do valor arrecadado da Contribuição de Negociação Coletiva relativa à categoria profissional, dos profissionais liberais, autônomos, servidores públicos, trabalhadores rurais e trabalhadores avulsos será feita, por intermédio do agente financeiro centralizador da arrecadação, nos seguintes percentuais:

I – 70% (setenta por cento) para o sindicato da categoria que realizou a negociação coletiva;

II – 15% (quinze por cento) para a federação da categoria correspondente à qual está filiado o sindicato que realizou a negociação coletiva;

III – 5% (cinco por cento) para a confederação da categoria correspondente à qual está filiado o sindicato que realizou a negociação coletiva;

IV – 10% (dez por cento) para a central sindical à qual está filiado o sindicato que realizou a negociação coletiva, desde que ela cumpra os requisitos no art. 2º da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008; e

§ 6º Caso o sindicato não esteja filiado a central sindical, o percentual que seria devido a essa entidade destinar-se-á a Confederação a que esteja filiado ou, inexistindo esta, à Federação a que esteja filiado, observado o parágrafo 7º deste artigo.

§ 7º Inexistindo filiação à Federação, o valor será repassado para a Confederação a que esteja filiado o sindicato. Inexistindo Federação e Confederação, o valor será destinado para entidade a que esteja filiado o Sindicato, conforme deliberação da assembleia.

§ 8º As entidades sindicais poderão fixar a contribuição tratada no § 1º deste artigo, por deliberação da assembleia geral da categoria, consoante o disposto nos respectivos estatutos.

§ 9. O pagamento das contribuições de negociações coletivas devidas pelos participantes da categoria profissional, profissionais liberais, autônomos, servidores públicos, trabalhadores rurais e trabalhadores avulsos poderá ser diferido em até seis parcelas mensais, de acordo com a decisão da assembleia geral da categoria que fixará o seu valor.

§ 10. O valor da contribuição a ser fixada em assembleia geral não poderá ultrapassar o percentual de 1% do valor da remuneração bruta do empregado no ano.

§ 11. A entidade sindical poderá realizar mais de uma assembleia na sua base de representação, para fins de alcançar quorum estatutário que assegure boa representatividade na deliberação.

Art. 612-B. O não recolhimento e repasse da contribuição de negociação coletiva, nos prazos previstos no art. 612-A, implicará em multa administrativa no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) por trabalhador registrado na empresa.

Parágrafo Único. O valor da multa administrativa prevista no caput será corrigido 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

Em consequência, insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

“Art. 3º

.....

IV - o inciso XXVI, do art. 611-B.”

JUSTIFICATIVA

A presente emenda visa substituir minimamente o impacto nas finanças das entidades sindicais derivado do fim do imposto sindical. Prevê o acréscimo de novo artigo à Consolidação das Leis do Trabalho para regulamentar a Contribuição de Negociação Coletiva.

Esta contribuição será creditada em favor das entidades sindicais representativas e será fixada em assembleia destinada a aprovar o resultado final do processo de negociação ou os termos de eventual acordo ou convenção coletiva; além de garantir a representação dos profissionais liberais, autônomos, trabalhadores rurais e trabalhadores avulsos.

Está condicionada à efetiva negociação e representatividade da entidade, bem como, será fixada em assembleia, dando oportunidade para que a categoria profissional possa definir valor, percentual e forma de arrecadação.

A Emenda ainda prevê a revogação do inciso XXVI, do art. 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e alterada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a fim de que se adeque à nova legislação proposta.

Diante do exposto acima pedimos o apoio dos senhores e senhoras Senadores para aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, em de 2017

Senador PAULO ROCHA

PT/PA

**COMISSÃO MISTA DESTINADA A APRECIÇÃO DA MEDIDA
PROVISÓRIA 808, DE 2017**

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 1º da MP nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo, verbis:

“Art. 477.....

.....

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente à sua remuneração, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

§ 9º Especificamente quanto à infração a que se refere o § 8º deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado cuja rescisão ou depósito rescisório do FGTS não foi quitado no prazo legal, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

JUSTIFICATIVA

A inobservância do disposto no § 6º do art. 477 da CLT, conforme redação original, sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor

equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

Atualmente, a multa por descumprimento do art. 477 da CLT, prevista no § 8º encontra respaldo legal na Portaria n. 290/97, que é de 160 UFIRs por trabalhador encontrado em situação irregular. Porém, a UFIR foi extinta, e seu último valor foi de R\$ 1,0641. De modo que basta que se

multiplique 160 por 1,0641, que se chegará ao valor de R\$ 170,25 (cento e setenta reais e vinte e cinco centavos) por empregado encontrado na situação irregular.

Percebe-se da análise do diploma em apreço que na atualidade compensa o descumprimento do mandamento legal, primeiro pelo baixo valor e segundo pela impossibilidade de execução pela Procuradoria da Fazenda Nacional.

Sala das sessões, em de de 2017

Senador PAULO ROCHA

PT/PA



**MPV 808
00650**

CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA N.º 808/2017

EMENDA SUPRESSIVA n.º , de 2017.
(Do Sr. SÉRGIO VIDIGAL)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Suprimam-se os artigos 442-A ao 442-H, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho - CLT, incluído pelo art. 1º da Medida Provisória n.º 808, de 2017, bem como o §3º do art. 443 da CLT.

JUSTIFICATIVA

O trabalho intermitente deve ser repudiado pela legislação brasileira, pois é uma forma precária de trabalho que favorece apenas ao empregador. Por sua vez, o trabalhador não terá qualquer garantia de salário fixos e, sequer, de que receberá o mínimo mensal. Trata-se de uma modalidade de trabalho que somente quando o empregador necessita do empregado, ele paga. Caso contrário, o empregado ficará em casa, esperando, e nada receberá.

Ante o exposto, a emenda visa extirpar do ordenamento jurídico esta modalidade cruel de trabalho.

Brasília, em 21 de novembro de 2017.

Sérgio Vidigal
Deputado Federal - PDT/ES



**MPV 808
00651**

CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA N.º 808/2017

EMENDA SUPRESSIVA n.º , de 2017.

(Do Sr. SÉRGIO VIDIGAL)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Suprimam-se os §§ 13 ao 18, e 22 e 23 do artigo 457, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho - CLT, incluído pelo art. 1º da Medida Provisória n.º 808, de 2017, bem como os §§ 5º ao 11 do art. 457 da CLT.

JUSTIFICATIVA

A emenda propõe a supressão de dispositivos que tratam sobre a gorjeta, especialmente, quanto a possibilidade de retenção de 20% a 33% pelo empregador para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas.

Brasília, em 21 de novembro de 2017.

Sérgio Vidigal

Deputado Federal - PDT/ES



MPV 808
00652

CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA N.º 808/2017

EMENDA MODIFICATIVA n.º , de 2017.

(Do Sr. SÉRGIO VIDIGAL)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O §2º do art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória n.º 808, de 2017, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 452-A

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

JUSTIFICATIVA

A emenda permite que empregado intermitente responda ao chamado do empregador em um dia útil, diferente do proposto que é de 24 horas. Essa medida evitará que o trabalhador, quando convocado, perca a oportunidade de trabalho. A título de exemplo, com a nova regra da MPV, caso o empregado seja notificado no sábado ele deve responder ao chamado até domingo ou perderá a oportunidade de trabalho. Com a aprovação da emenda, o empregado teria até a segunda-feira para responder, preservando sua faculdade de aceitar ou não o trabalho em prazo razoável.

Brasília, em 21 de novembro de 2017.

Sérgio Vidigal
Deputado Federal - PDT/ES



MPV 808
00653

CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA N.º 808/2017

EMENDA MODIFICATIVA n.º , de 2017.

(Do Sr. SÉRGIO VIDIGAL)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O caput do artigo 452-G, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, incluído pelo art. 1º da Medida Provisória n.º 808, de 2017, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 452-A. Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente ou **de tempo parcial** pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.” (NR)

JUSTIFICATIVA

A emenda proíbe que o trabalhador com contrato por prazo indeterminado, após demitido, preste serviços para o mesmo empregador caso o novo contrato seja de trabalho intermitente ou de tempo parcial, pelo prazo de dezoito meses.

Brasília, em 21 de novembro de 2017.

Sérgio Vidigal

Deputado Federal - PDT/ES



MPV 808
00654

CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA N.º 808/2017

EMENDA MODIFICATIVA n.º , de 2017.
(Do Sr. SÉRGIO VIDIGAL)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O caput do artigo 452-A, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória n.º 808, de 2017, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 452-A. O contrato de trabalho **intermitente só será admitido em empresas que exerçam atividade com intensidade variável** e será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:

.....
.....

JUSTIFICATIVA

A emenda propõe que o contrato de trabalho intermitente seja admitido apenas em empresas que exerçam atividade com intensidade variável, de forma a evitar a precarização do trabalho com a contratação apenas de empregados com contrato intermitente.

Brasília, em 21 de novembro de 2017.

Sérgio Vidigal
Deputado Federal - PDT/ES



MPV 808
00655

CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA N.º 808/2017

EMENDA SUPRESSIVA n.º , de 2017.

(Do Sr. SÉRGIO VIDIGAL)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Inclua-se ao art. 1º da Medida Provisória n.º 808, de 2017, a alteração do §3º do art. 790 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), com a seguinte redação:

Art. 790.

.....
§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem **salário igual ou inferior** ao limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ou que por declaração de próprio punho afirmar não possuir condições de demandar em juízo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.

JUSTIFICATIVA

O teto previdenciário atual é de R\$ 5.531,31 e muitas vezes esse valor representa a única renda da família do trabalhador. Considerando os altos gastos que as famílias brasileiras têm com educação e saúde, diante do sistema público deficitário em ambas áreas, o que faz com que o trabalhador dispenda de parte do seu salário para garantir educação e saúde de qualidade para sua família; além dos custos com alimentação, moradia e transporte, por exemplo, o valor do benefício previdenciário é praticamente todo gasto com necessidades essenciais à família.

Para promover o acesso à Justiça e possibilitar a participação efetiva de um maior número de pessoas no processo jurisdicional, o Estado brasileiro dispôs na sua Carta Magna de 1988 que prestaria assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos.

O benefício da gratuidade consiste na isenção de toda e qualquer despesa necessária diretamente ligada ao processo, seja judicial ou não, bem como na dispensa do pagamento dos honorários advocatícios, em caso de sucumbência.

Segundo o Código de Processo Civil, em seu art. 98, “A pessoa [...] com insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais e os honorários advocatícios têm direito à gratuidade da justiça, na forma da lei”.

Ora, se o limite máximo do benefício previdenciário concedido ao segurado do Regime Geral de Previdência já é considerado um valor baixo para que o trabalhador custeie as despesas familiares, a alteração dada pela Lei 13.457, de 2017, na Reforma Trabalhista, concebeu o benefício da justiça gratuita apenas àqueles que recebem salário igual ou inferior a 40% deste limite, o que corresponde ao valor de R\$ 2212,52, representa grave limitação ao acesso dos cidadãos à um direito prestado pelo Estado.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Brasília, em de novembro de 2017.

Sérgio Vidigal

Deputado Federal - PDT/ES



CÂMARA DOS DEPUTADOS

MPV 808
00656

MEDIDA PROVISÓRIA N.º 808/2017

EMENDA SUPRESSIVA n.º , de 2017.

(Do Sr. SÉRGIO VIDIGAL)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 1º Inclua-se ao art. 1º da Medida Provisória (MPV) 808, de 2017, a alteração dos arts. 477-A e 477-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), bem como a supressão dos §§ 6º, 8º e 10 do art. 477:

“Art. 477 - Na extinção 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).

§ 1º-A A homologação da rescisão do contrato de trabalho será válida quando feito com a assistência do sindicato profissional da categoria ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho;

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, **será válido quando feito com a assistência do sindicato profissional da categoria**, e deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

§ 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.

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a 50% (cinquenta por cento) de um mês de remuneração do empregado.

§ 6º (Suprimir)

§ 7º (Revogado).

§ 8º - (Suprimir)

.....
§ 9º (vetado).

§ 10. (Suprimir)

Art. 477-A. Em caso de dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas por qualquer motivo **dependerá** de prévia negociação e autorização por meio 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 exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.**

JUSTIFICAÇÃO

A assistência ao trabalhador foi criada para coibir práticas abusivas feitas pelo empregador, a Lei 13.467, de 2017, que alterou a CLT, excluiu a assistência do sindicato quando da demissão coletiva.

A presente emenda tem a finalidade de se evitar o retrocesso social a proteção dos trabalhadores, mantendo-se assim obrigatória a assistência do sindicato em toda negociação em caso de dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas ou demissão voluntária ou incentivada.

Diante da exposição de argumentos contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Brasília, em 21 de novembro de 2017.

Sérgio Vidigal

Deputado Federal - PDT/ES



MPV 808
00657

CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA N.º 808/2017

EMENDA SUPRESSIVA n.º , de 2017.

(Do Sr. SÉRGIO VIDIGAL)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Inclua-se ao art. 1º da Medida Provisória n.º 808, de 2017, a alteração do art. 444 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), bem como suprima-se o seu parágrafo único:

“Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação entre as partes interessadas desde que não contravenha a **Convenção Coletiva de Trabalho, o Acordo Coletivo de Trabalho, as Leis especiais, os direitos trabalhistas indisponíveis, irrenunciáveis, de proteção ao trabalho, as Normas Reguladoras, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.**” (NR)

JUSTIFICATIVA

A modificação promovida pelo parágrafo único do art. 444 da CLT constante do projeto em análise pretende estipular a livre negociação entre o patrão e o empregado com nível superior e que ganhe remuneração superior a 2 vezes o teto da Previdência Social.

Entendemos que possibilitar a “livre negociação” num contexto de desemprego, terceirizações e fraudes é quase como falar em “livre contrato de trabalho” sem nenhuma garantia de equidade na negociação por supremacia do capital sobre o trabalho mesmo quanto aos trabalhadores seja melhor remunerado.

Brasília, em 21 de novembro de 2017.

Sérgio Vidigal
Deputado Federal - PDT/ES



CÂMARA DOS DEPUTADOS

MPV 808
00658

MEDIDA PROVISÓRIA N.º 808/2017

EMENDA SUPRESSIVA n.º , de 2017.
(Do Sr. SÉRGIO VIDIGAL)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Inclua-se ao art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a alteração ao §1º do art.840 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, a seguinte redação:

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 **com as suas especificações**, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

JUSTIFICATIVA

A forma disposta na Lei pretende que o reclamante apresente, no momento da reclamação, “o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor”. Entretanto, a prova pericial se faz essencial para que erros de cálculos dos valores em discussão no dissídio coletivo sejam evitados, bem como não prejudique o trabalhador e não haja fraudes processuais.

Nesse sentido, a perícia, a ser realizada mediante nomeação do juiz, representa segurança no curso do processo trabalhista para ambas partes envolvidas no dissídio.

Diante do exposto, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Brasília, em 21 de novembro de 2017.

Sérgio Vidigal
Deputado Federal - PDT/ES

EMENDA Nº

- CMMPV 808/2017

(Do Senhor Deputado Valmir Prascidelli)

Acrescente-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

Art. 58.....
§ 1º
§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. (NR)
§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A garantia das denominadas horas “in itinere” diz respeito ao direito à limitação da jornada (art. 7º, XIII, CF) e ao direito à saúde (arts. 6º c/c 196, CF).

A Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, em seu art. 3, c, esclarece que:

“Art. 3.....
.....

c) a expressão "local de trabalho" abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador.

O transporte oferecido pelo empregador encontra-se sob seu controle, direto ou indireto, devendo, dessa maneira, ser considerado “local de trabalho” e, portanto, o tempo dentro do ônibus ou veículo não pode constituir exceção ao tempo à disposição.

As horas “in itinere” devem ser analisadas sob a melhor luz da Constituição, devendo ser modificada a redação dos parágrafos 2º e 3º do artigo 58.

Sala das Comissões,

Deputado Valmir Prascidelli – PT/SP

EMENDA Nº

- CMMPV 808/2017

(Do Senhor Deputado Valmir Prascidelli)

Acrescente-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

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

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral, desde que não seja inferior ao salário-mínimo. (NR)

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.

Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções n.ºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado aqodamento na tramitação do texto da Lei n.º 13.467.

A Lei n.º 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:

Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT n.ºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;

Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (n.º 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (n.º 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (n.º 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (n.º 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (n.º 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (n.º 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (n.º 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (n.º 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;

Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT n.ºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n.º 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto n.º 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n.º 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto n.º 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n.º 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto n.º 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n.º 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto n.º 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);

Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT n.º 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;

Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

Deputado Valmir Prascidelli – PT/SP

EMENDA Nº

- CMMPV 808/2017

(Do Senhor Deputado Valmir Prascidelli)

Acrescente-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados os intervalos para repouso e alimentação. (NR)

§ 1º suprimir

§ 2º suprimir

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.

Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo

Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções nºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado aqodamento na tramitação do texto da Lei nº 13.467.

A Lei nº 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:

Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT nºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;

Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (nº 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (nº 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (nº 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (nº 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (nº 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;

Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT nºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);

Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;

Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

Deputado Valmir Prascidelli – PT/SP

EMENDA Nº

- CMMPV 808/2017

(Do Senhor Deputado Valmir Prascidelli)

Acrescente-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

Art. 71.....
§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.

Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções n°s 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado aqodamento na tramitação do texto da Lei n° 13.467.

A Lei n° 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:

Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT n°s 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;

Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (n° 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (n° 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (n° 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (n° 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (n° 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (n° 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (n° 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (n° 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;

Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT n°s 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n° 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto n° 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n° 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto n° 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8°; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n° 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto n° 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n° 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto n° 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2°, 5° e 8° e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);

Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT n° 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;

Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

Deputado Valmir Prascidelli – PT/SP

EMENDA Nº

- CMMPV 808/2017

(Do Senhor Deputado Valmir Prascidelli)

Acrescente-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

Art. 75-C A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. (NR)

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 acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Responsabilizar o trabalhador pela aquisição, manutenção infraestrutura necessária à prestação do teletrabalho configura evidente desequilíbrio da harmonia entre os princípios constitucionais da livre iniciativa e do trabalho, ao atender exclusivamente a necessidades empresariais e transferir gastos do empregador ao empregado.

Deve haver forma de custeio dos equipamentos e da infraestrutura necessários ao labor pelo empregador, bem como sobre a forma de reembolso das despesas eventualmente feitas pelo empregado, não sendo possível transferir ao empregado os custos do labor realizado em regime de teletrabalho, em atenção ao disposto no artigo 2º, *caput*, da CLT.

O papel dos sindicatos na garantia dos direitos dos empregados é primordial e equilibrará a relação entre as partes, que são, obviamente, desiguais.

Sala das Comissões,

Deputado Valmir Prascidelli – PT/SP

EMENDA Nº

- CMMPV 808/2017

(Do Senhor Deputado Valmir Prascidelli)

Acrescente-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

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

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ofensa à esfera não patrimonial ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares do direito à reparação. (NR)

Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física, dentre outros, são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural. (NR)

Art. 223-D.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da responsabilidade. (NR)

Art. 223-G.

§ 1º Suprimir

§ 4º Suprimir

§ 5º Suprimir

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.

Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções nºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado aodamento na tramitação do texto da Lei nº 13.467.

A Lei nº 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:

Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT nºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;

Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (nº 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (nº 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (nº 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (nº 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (nº 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;

Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT nºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada

pelo Decreto nº 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);

Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;

Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

Deputado Valmir Prascidelli – PT/SP

EMENDA Nº - CMMPV

(Do Senhor Deputado Valmir Prascidelli)

Acrescente-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

Art. 394-A Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de atividades consideradas insalubres em graus máximo, médio ou mínimo enquanto durar a gestação. (NR)

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. (NR)

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 394-A autoriza a exposição tanto da mulher quanto do nascituro a agentes nocivos à saúde, ao flexibilizar a proibição de trabalho em local insalubre durante a gestação. Assim, a nova legislação afronta os seguintes dispositivos constitucionais: artigo 1º, III, que trata da dignidade da pessoa humana; artigo 6º, que garante que a saúde é um direito social; e artigo 227, o qual estabelece que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, o direito à vida, à saúde, dentre outros.

O artigo 394-A ofende, ainda, o artigo 3º da Convenção nº 183 da OIT:

“Proteção da saúde

Artigo 3º

Qualquer Membro deve, após consulta das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, adoptar as **medidas necessárias para que as mulheres grávidas ou que amamentam não sejam obrigadas a executar um trabalho que tenha sido determinado pela autoridade competente como prejudicial à sua saúde ou da sua criança**, ou que tenha sido considerado, através de uma avaliação, que comporta um risco significativo para a saúde da mãe ou da criança.”

Nessa linha, manifestou-se a Procuradoria Geral da República na ADI nº 5605, que versa sobre a suposta inconstitucionalidade da Lei nº 13.287/2016, a qual determina o afastamento de gestante e lactante de ambiente ou atividade insalubre. Destacam-se, por oportuno, os trechos abaixo transcritos.

“(…) Constituição de 1988, que promoveu significativo fortalecimento das garantias sociais destinadas à maternidade. Em seu art. 6º, a Carta Magna consagra proteção à

maternidade e à infância como direito fundamental social. Essa garantia, segundo JOSÉ AFONSO DA SILVA, assume aspectos de direito de previdência social e de assistência social nos arts. 201, inciso II, e 203, inciso I, da Constituição, que assim dispõem:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, **a proteção à maternidade e à infância**, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

(...)

II - **proteção à maternidade, especialmente à gestante.**

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

(...)

I - **a proteção** à família, **à maternidade**, à infância, à adolescência e à velhice (sem destaques no original).

No plano das relações de trabalho, a proteção da maternidade recebeu reforço da Constituição de 1988. Comparativamente à Constituição de 1967, a nova Carta aumentou a licença-maternidade de 84 (oitenta e quatro) para 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, estendendo-a à empregada rural, à doméstica e à trabalhadora avulsa, num claro movimento de universalização do direito social (CR/88, art. 7º, inciso XVIII).

(...)

(...) direito fundamental da empregada gestante e lactante à preservação de sua saúde, nos termos do art. 6º da Constituição, que garante a saúde como direito social; do art. 7º, inciso XXII, que garante a “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*”, e do art. 196, que assegura a saúde como “*direito de todos e dever do Estado, garantido, mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos (...)*”.

A norma ainda assume caráter concretizador do direito fundamental social à proteção da infância, previsto no art. 6º da Constituição, e do princípio constitucional da proteção integral à criança, inscrito em seu art. 227, ao instituir medida de prevenção a doenças perigosas para o feto durante a gravidez e para a criança lactente no período de lactação:

Art. 227. **É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança**, ao adolescente e ao jovem, **com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde**, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (sem destaque no original).

A norma impugnada reconhece a condição de profunda vulnerabilidade da mulher gestante e lactante que trabalha em ambiente insalubre, sujeita a contato com atividades ou operações insalubres, assim consideradas aquelas, que por sua natureza, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, conforme dispõe a CLT em art. 189:

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a **agentes nocivos à saúde**, acima dos **limites de tolerância fixados em razão** da natureza e da intensidade do agente e **do tempo de exposição aos seus efeitos** (sem destaques no original).

(...)

Além do mais, a afetação constitucional da livre iniciativa por uma função social impõe que no processo de produção o trabalhador seja preservado em sua integridade física, psíquica e moral (CR/88, art. 7º, XXII), direito que, no escólio de ARION SAYÃO ROMITA, se reveste de indisponibilidade absoluta, porque nele se projeta a dignidade da pessoa humana (CR/88, art. 1º, III), fundamento axiológico nuclear do Estado Democrático de Direito.

(...)

Por sua vez, a preservação da saúde da criança em face dos elementos nocivos presentes do ambiente de trabalho de sua genitora constitui direito fundamental de indisponibilidade absoluta, inclusive, pela inaptidão volitiva da criança, cujo patrimônio jurídico se mantém ao largo do pacto laboral. Disso decorre, inclusive, a inviabilidade de disposição desse direito, ainda que sob o argumento da liberdade de exercício da profissão (arts. 5º, inciso XIII, 6º e 7º, inciso XXVI).

A saúde da trabalhadora gestante e, muito especialmente, a da criança lactente, nesse contexto, não constitui valor sujeito à autonomia contratual, eis que consiste em elemento inerente à dignidade humana.

Tomada a dignidade humana no sentido kantiano, em que o homem “*existe como um fim em si mesmo, não simplesmente como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade*”,³⁷ as normas de proteção à saúde do trabalhador e da criança, no particular, integram um patamar mínimo civilizatório inegociável, conforme reconheceu o STF por ocasião do julgamento do RE 590.415/SC, Relator Ministro ROBERTO BARROSO (...).”

Tendo em vista as razões acima expostas, verifica-se que o artigo 394-A da CLT não se compatibiliza com os artigos 6º, 7º, XXII, 196 e 225 da Constituição Federal.

Sala das Comissões,

Deputado Valmir Prascidelli – PT/SP

EMENDA Nº - CMMPV
(Do Senhor Valmir Prascidelli)

Acrescente-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

Art. 457.....

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

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

§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.

§ 12

§ 13 – Suprimir

§ 14 As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

§ 15. A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (NR)

§ 16

§ 17

§ 18

§ 19

§ 20

§ 21.....

§ 22 - Suprimir

§ 23 – Suprimir

JUSTIFICAÇÃO

Segundo Maurício Godinho Delgado “(...) salário é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em uma função do contrato de trabalho”.

E, para Gustavo Filipe Barbosa Garcia “remuneração é um termo mais amplo, ou seja, o gênero que englobe como espécie o salário e a gorjeta, pois compreendem-se na remuneração [...] além do salário [...] as gorjetas”.

E, compilando os dois conceitos, assim definiu o Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT:¹

“Salário é a contraprestação paga pelo empregador ao empregado pela venda da força de trabalho, quer seja estipulado por hora, dia, semana, mês, por tarefa, por comissão, etc. Nesse sentido, horas extras, adicionais, diárias quando ultrapassarem os limites previstos na CLT, por exemplo, têm natureza salarial. Já a remuneração é composta por salários mais gorjeta, ou seja, pelos pagamentos feitos por terceiros e que integram a remuneração.

A intenção do legislador continua sendo a exclusão de parcelas pagas pelo empregador do conceito de remuneração e, inclusive, do conceito de salário, com reflexos negativos na arrecadação da seguridade e previdência social.

Dessa forma, com a redação dos artigos proposta pela Reforma Trabalhista, haverá uma redução na base de cálculo das contribuições previdenciárias e demais encargos trabalhistas ao diminuir a base de cálculo para tais apurações.

No que diz respeito à inconstitucionalidade dos artigos acima mencionados, o Pedido de Veto Total ou Parcial do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, elaborado pelo Ministério Público do Trabalho é claro ao elucidar todas as violações constitucionais existentes na nova redação, senão vejamos:

“Violam o mesmo princípio de direito fundamental do trabalhador **os §§ 2º e 4º do art. 457 da CLT, inseridos pelo PLC 38/2017, que afastam o caráter remuneratório (salarial) de verbas pagas como contraprestação pelo trabalho, tais como abonos e valores pagos em forma de bens, serviços ou dinheiro em razão de desempenho superior** ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, conhecidos como gratificações de produtividade.

(...)

Tais dispositivos **desfiguram o caráter protetivo do salário**, instituindo mecanismos facilitadores de **fraude salarial**, que consiste no **mascaramento de verbas pagas como contraprestação pelo trabalho, retirando-lhes a natureza remuneratória para excluir-lhes da incidência dos demais direitos trabalhistas fundamentais, de contribuições previdenciárias e fiscais**, em violação à eficácia do direito fundamental

¹Conferir Dossiê elaborado pelo Grupo de Trabalho CESIT/UNICAMP, disponível em: < http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie_FINAL.pdf>.

ao salário e de todos os demais direitos fundamentais que incidem sobre a remuneração (CF/1988, art. 7º, III, VIII, IX, XVI, XVII etc.).

A norma afronta diretamente o enunciado do art. 201, § 11, da Constituição, que determina sejam incorporados ao salário, para efeito de contribuição previdenciária e consequente repercussão em benefícios previdenciários, todos os ganhos habituais do empregado, recebidos a qualquer título:

§ 11. Os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e consequente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei.

Decorre logicamente da norma constitucional que os **ganhos habituais recebidos pelo empregado a qualquer título integram a composição salarial também para incidência dos direitos trabalhistas**, pois destes direitos é que decorrem a incidência derivada das contribuições previdenciárias, de modo que o acessório segue o principal.”²

Ou seja, haverá uma notória redução salarial sem diminuir as horas diárias de trabalho. O legislador retirou a natureza salarial de verbas pagas aos empregados, impactando, inclusive, nos recolhimentos previdenciários. Foi a forma por ele encontrada de reduzir ainda mais o custo da mão de obra, violando todos os direitos sociais do trabalho. A alteração faz com que várias verbas pagas, anteriormente, como natureza salarial, sem limites em seus valores e razões de seus pagamentos sejam transformadas em verbas não salariais.

Válido transcrever a análise feita pelo Centro de Estudos Sindicais de Economia do Trabalho – CESIT:

“A alteração promovida pelo projeto no parágrafo 2º do artigo 457 da CLT faz com que as percentagens, gratificações ajustadas, diárias de viagens, auxílio alimentação e abonos pagos pelo contratante, sem que haja limites nos seus valores e tampouco sem que se analisem as razões de seus pagamentos, são expressamente definidas como não salariais. Isso acarreta duas consequências possíveis: 1) novamente, a não contagem desses valores na base de cálculo dos direitos trabalhistas e encargos sociais (trabalhistas e previdenciários), intensificando a fragilização das fontes de financiamento da seguridade social, e; 2) o estímulo ao pagamento de salário indireto transvestido de não-salário.”

²Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho, disponível em: <http://www.prt10.mpt.mp.br/images/PEDIDO_DE_VETO_FINAL_1.pdf>.

Assim, por estas justificativas, o art. 457 da CLT, com a nova redação dada pela Lei nº 13.467/2017, viola o art. 201, § 11, da Constituição federal, ao dispor que as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de 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.

Sala das Comissões,

**Deputado Valmir Prascidelli
PT-SP**

EMENDA Nº

- CMMPV

(Do Senhor Valmir Prascidelli)

Acrescente-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

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

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

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

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

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

5º Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior;

b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, independentemente da condenação e indenização por danos morais e materiais. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realização de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.

Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções nºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado aqodamento na tramitação do texto da Lei nº 13.467.

A Lei nº 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:

Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT nºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;

Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (nº 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (nº 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (nº 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (nº 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (nº 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;

Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT nºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);

Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;

Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

**Deputado Valmir Prascidelli
PT-SP**

EMENDA Nº

- CMMPV

(Do Senhor Valmir Prascidelli)

Insira-se no artigo 1º da MP nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

Art. 468.
§ 1º
§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, sem justo motivo, assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13. 467/2017 introduziu o seguinte parágrafo no artigo 468 da CLT:

“Art. 468.
§ 1º

§ 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)

A expressão “independentemente do tempo de exercício da respectiva função” contraria o princípio da estabilidade financeira e, como consequência, deve ser interpretado de modo sistemático.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho construiu a Súmula nº 372 após anos de reflexão acerca das consequências prejudiciais da retirada de parcela salarial significativa para trabalhadores que exerceram, por longo tempo, cargos de confiança.

Eis a dicção da Súmula nº 372 do TST:

"GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)"

A tradição deste entendimento guarda sintonia com a Constituição da República, em especial com o *caput* do art. 7º e inciso VI, bem como com os princípios integrativos do Direito do Trabalho.

Nas palavras do Ministro Mauricio Godinho Delgado,

“Por se tratar de hipótese explícita de alteração contratual lesiva autorizada pela legislação trabalhista (*jus variandi* extraordinário - art. 468, parágrafo único, CLT), a jurisprudência buscou medida de equilíbrio entre a regra permissiva do dispositivo legal mencionado e a necessidade de um mínimo de segurança contratual em favor do empregado alçado a cargos ou funções de confiança. Nesse contexto, apreendeu na ordem jurídica uma fórmula que, embora preservando a direção empresarial sobre a condução das atividades laborativas (mantendo a prerrogativa da reversão independentemente dos anos de ocupação do cargo), minorasse as perdas materiais advindas da decisão reversiva.

Inicialmente, essa fórmula foi materializada no antigo Enunciado 209/TST, segundo o qual "A reversão do empregado ao cargo efetivo implica a perda das vantagens salariais inerentes ao cargo em comissão, *salvo se nele houver permanecido dez ou mais anos ininterruptos*" (grifos acrescidos). O referido enunciado foi cancelado em novembro de 1985, mas o critério decenal para a estabilização financeira em situações de reversão foi confirmado pela OJ 45 da SBDI-1/TST, de 1996, que determinava a manutenção do pagamento se a gratificação fosse percebida por 10 ou mais anos. Tal critério, atualmente, está expresso no item I da Súmula 372 do TST, *verbis*:

"GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES. I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996) (...)" (TST-AIRR - 22040-65.2006.5.03.0063 **Data de Julgamento:** 11/06/2008, **Relator Ministro:** Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, **Data de Publicação:** DJ 13/06/2008.)

Em torno do tema da “irredutibilidade salarial” e do princípio da “estabilidade econômica”, o Supremo Tribunal Federal assentou jurisprudência acerca da impossibilidade de redução salarial, ainda quando modificado o regime jurídico. Embora dirigida aos casos de servidores públicos, a tese serve igualmente, e ainda com mais força, para os casos das relações privadas uma vez que o inciso VI do artigo 7º da Constituição federal assenta regra de irredutibilidade vinculada ao sentido de progressividade de direitos de que trata o caput do mesmo artigo. Vejamos o que assentado pelo STF:

“[...] 3. É pacífica a jurisprudência desta Corte no sentido de que, embora constitucional o instituto da estabilidade financeira, não há direito adquirido a regime jurídico, ficando assegurada, entretanto, a irredutibilidade de vencimentos. 4. Rever o entendimento assentado no Tribunal de origem quanto à ocorrência de reduções proventos do servidor demandaria a análise das Leis estaduais nºs 11.17186 e 12.386/94, e dos fatos e das provas dos autos. Incidência das Súmulas nºs 280 e 279/STF.” **RE 227755 AgR/ CE - CEARÁ AG.REG. NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI Julgamento: 02/10/2012 Órgão Julgador: Primeira Turma Publicação ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-208 DIVULG 22-10-2012 PUBLIC 23-10-2012**

Sala das Comissões,

**Deputado Valmir Prascidelli
PT-SP**

EMENDA Nº - **CMMPV**
(Do Senhor Valmir Prascidelli)

Acrescente-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

Art. 477
§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.
§ 2º
§ 3º Os sindicatos profissionais de categorias distintas poderão formar parceria para prestar a assistência prevista no § 1º, aos trabalhadores das suas categorias.

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.

Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções n°s 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado aqodamento na tramitação do texto da Lei n° 13.467.

A Lei n° 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:

Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT n°s 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;

Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (n° 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (n° 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (n° 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (n° 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (n° 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (n° 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (n° 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (n° 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;

Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT n°s 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n° 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto n° 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n° 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto n° 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8°; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n° 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto n° 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n° 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto n° 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2°, 5° e 8° e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);

Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT n° 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;

Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

**Deputado Valmir Prascidelli
PT-SP**

EMENDA Nº - CMMPV
(Do Senhor Valmir Prascidelli)

Acrescente-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

Art. 510-A Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A representação dos trabalhadores de uma categoria profissional e a negociação coletiva são prerrogativas constitucionais dos sindicatos (artigo 8º, incisos III e VI), sendo que as Convenções nºs 135 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil, são expressas ao impedir que a “presença de representantes eleitos” “venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes” (Convenção nº 135) e ainda que “a existência destes representantes não seja utilizada em detrimento da posição das organizações de trabalhadores interessadas” (Convenção nº 154). Nesse sentido deve ser interpretado e aplicado o disposto nos artigos 510-A a 510-D da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

Conforme explicitado em Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho¹, a legislação ordinária não pode instituir representação de trabalhadores concorrente com as prerrogativas sindicais, de modo a confrontar com as Convenções nºs 135 e 154 da OIT, bem como o art. 8º da Constituição federal.

Colhe-se da Nota:

“O art. 8º da Constituição atribui ao sindicato “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (inciso III) e veda a criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial (inciso II), tornando clara a titularidade da representação da categoria pelo ente sindical, razão pela qual fixa como obrigatória a participação do sindicato nas negociações coletivas.

Portanto, sob o princípio constitucional da concordância prática entre as normas constitucionais, a regulamentação da figura do representante dos trabalhadores na empresa, prevista no art. 11 da Constituição, deve amoldar-se, com absoluta harmonia, às normas do art. 8º, que disciplinam minuciosamente a estrutura sindical brasileira, combinadas com as normas internacionais ratificadas pelo Brasil, que versam sobre a matéria.

Em nenhuma hipótese pode o legislador ordinário utilizar a regulamentação do artigo 11 da Constituição para esvaziar o poder de representação sindical, inclusive com a criação de estrutura paralela de representação profissional, que implique concorrência com o ente sindical, que atua na base territorial da empresa onde eleita a comissão.

¹ Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho, disponível em: <http://www.prt10.mpt.mp.br/images/PEDIDO_DE_VETO_FINAL_1.pdf>.

É o que faz a proposta de lei, ao conferir aos representantes dos trabalhadores atribuições para encaminhar reivindicações dos empregados e acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho (art. 510-B, VI e VII).

Norma desse jaez sofre de irremediável vício de finalidade, porque voltada a enfraquecer a organização sindical, constituindo por isso legislação abusiva e inconstitucional.

Com efeito, dispõe o art. 5º da Convenção 135 da OIT, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto 131, de 22/05/1991, que devem ser adotadas medidas adequadas, sempre que necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos pelos empregados na empresa não seja utilizada para enfraquecer a atuação dos sindicatos, devendo ser incentivada a cooperação entre eles:

Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte.

A norma do art. 510-C, § 1º, que exclui expressamente a interferência do sindicato no processo eleitoral da comissão de representantes, afronta diretamente a prerrogativa de representação sindical da categoria (art. 8º, III), contrariando a premissa constitucional de que a eleição democrática de representantes dos trabalhadores constitui direito da categoria profissional, cuja defesa a Constituição atribuiu aos sindicatos, não podendo ser afastada por norma ordinária.

No tocante à necessária harmonização entre as funções das entidades sindicais com aquelas previstas aos representantes no local de trabalho, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, na Recopilação de suas Decisões, apontou no verbete n. 1098:

“A Convenção de Representantes dos Trabalhadores, 1971 (n. 135) e a Convenção sobre Negociação Coletiva, 1981 (n. 154) contêm previsões explícitas garantindo que, onde exista, na mesma empresa, representantes de entidades sindicais e representantes eleitos pelos trabalhadores, medidas apropriadas devem ser tomadas para assegurar que a existência de representantes eleitos na empresa não seja utilizada para minar a posição dos sindicatos interessados.”

Não obstante a atribuição de funções coincidentes com as dos sindicatos, as disposições do PLC 38/2017 conferem poderes bastante superficiais à representação dos trabalhadores no local de trabalho, contrariando o art. 2º.1 da Convenção 135 da OIT, segundo o qual, “facilidades devem ser concedidas, na empresa, aos representantes dos trabalhadores, de modo a possibilitar-lhes o cumprimento rápido e eficiente de suas funções”.

O conteúdo desse dispositivo é reforçado pelo verbete 1.099 da Recopilação do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, que estabelece que “a Convenção n. 135 demanda que os Estados-Membros ratificantes proporcionem facilidades apropriadas na empresa para permitir que os representantes dos trabalhadores desempenhem de forma rápida e eficaz as suas funções, de maneira que não prejudique o funcionamento da empresa interessada”.

De acordo com a doutrina trabalhista e com base na experiência de outros países que implementaram o referido instituto, os poderes de representação dos trabalhadores no local de trabalho podem compreender: (a) direito de informação, no qual o empregador deve apresentar informações a respeito do desempenho empresarial aos trabalhadores; (b) direito de consulta, em que há previsão dos trabalhadores serem consultados a respeito de determinadas matérias; (c) direito de controle, no qual há fiscalização do representante em face de decisões empresariais e acompanhamento da observância dos instrumentos coletivos de trabalho; e (d) co-gestão, em que os trabalhadores participam da administração empresarial.

O PLC 38/2017 assegura grau bastante reduzido de representação e de poder de participação dos trabalhadores no local de trabalho, pois as atribuições cometidas aos representantes (incisos de I a VII do art. 510-B) não são acompanhadas de respectivos meios para adequado desempenho de suas funções.

A tônica constitucional do papel conferido aos representantes no local de trabalho é a promoção de conciliação célere e eficaz de conflitos no local de trabalho. Contudo, considerando que nem o direito de informação, que consiste no mais elementar direito de participação dos trabalhadores na empresa, é atribuído pelo PLC 38/2017 aos seus representantes, conclui-se que a norma não cria instrumentos para que possam desenvolver de forma adequada o dever que lhe é imposto. “

Destituindo a representação no local de trabalho de poderes efetivos para manifestar a voz dos trabalhadores perante a empresa, a proposição termina por esvaziar a eficácia do art. 11 da Constituição, ensejando o uso indevido da figura de representação para fragilizar a organização sindical e criando, com isso, ambiente de insegurança jurídica, que fomentará conflito, contrário ao propósito de cooperação e solidariedade que orienta a organização coletiva dos trabalhadores na Constituição (arts. 8º e 9º).”

A vedação de interferência do sindicato da categoria na eleição de representante dos empregados, de que trata o § 1º do artigo 510-C da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, somente pode estar dirigida ao sindicato da categoria econômica, uma vez que, ao sindicato da categoria profissional, cabe participar do processo no sentido de “incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte” (Convenção nº 154/OIT).

O Brasil é signatário da Convenção nº 135 da OIT, que, em seu artigo 5º, preceitua:

“Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, **medidas adequadas deverão ser tomadas**, cada vez que for necessário, para garantir que a **presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação**, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte.”

Já a Convenção nº 154 da OIT, em seu artigo 3º, preceitua:

“1. Quando a lei ou a prática nacionais reconhecerem a existência de representantes de trabalhadores que correspondam à definição do anexo b) do artigo 3 da Convenção sobre os Representantes dos Trabalhadores, de 1971, a lei ou a prática nacionais

poderão determinar até o ponto a expressão "negociação coletiva" pode igualmente se estender, no interesse da presente Convenção, às negociações com tais representantes.

2. Quando, em virtude do que dispõe o parágrafo 1 deste artigo, a expressão "negociação coletiva" incluir também as negociações com os representantes dos trabalhadores a que se refere o parágrafo mencionado, deverão ser adotadas, se necessário, ***medidas apropriadas para garantir que a existência destes representantes não seja utilizada em detrimento da posição das organizações de trabalhadores interessadas.***”

Nesse sentido, a Lei não pode excluir o sindicato da categoria profissional da atuação cooperativa entre a comissão de representantes na empresa e os representantes sindicais. A conclusão haveria de ser pela inconstitucionalidade do disposto no artigo 510-A a D da CLT, ou a utilização da técnica de interpretação conforme, para assegurar a participação do sindicato no processo de formação, eleição e acompanhamento da referida comissão.

Assim, por estas justificativas, dê-se nova redação ao art. 510-A.

Sala das Comissões,

**Deputado Valmir Prascidelli
PT-SP**

EMENDA Nº - CMMPV

(Do Senhor Valmir Prascidelli)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

.....
X - o parágrafo terceiro do art. 614.

JUSTIFICAÇÃO

O princípio da ultratividade é oriundo da liberdade e autonomia sindical e da interpretação do artigo 114, § 2º, da Constituição federal:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

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

A parte final do parágrafo, embora dirigida à Justiça do Trabalho no caso de dissídios coletivos, é reconhecida como orientação geral de manutenção das disposições de instrumentos coletivos anteriormente celebrados até celebração de novo instrumento, o que fortalece a negociação coletiva do ponto de vista dos trabalhadores.

Já o artigo 7º, *caput*, e o inciso XXVI consagram e reconhecem, respectivamente, o princípio da norma mais benéfica ao trabalhador e aquilo que é pactuado coletivamente:

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

“XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;”

O *caput* do art. 7º positiva o princípio do não-retrocesso em matéria de direito do trabalho, direcionando a atividade do Estado na sua função legislativa, bem como dos sindicatos e empregadores na sua função negocial.

Nesse sentido, vale destacar lição de J. J. Gomes Canotilho¹:

“O princípio da democracia econômica e social aponta para a proibição de retrocesso social. A idéia aqui expressa também tem sido designada como proibição de ‘contra-revolução social’ ou da ‘evolução reaccionária’. Com isto quer dizer-se que os direitos sociais e econômicos (ex.: direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjectivo. A ‘proibição de retrocesso social’ nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas (reversibilidade fáctica), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos (ex.: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde), em clara violação do princípio da protecção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito econômico, social e cultural, e do núcleo essencial da existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana. O reconhecimento desta protecção de direitos prestacionais de propriedade, subjectivamente adquiridos, constitui um limite jurídico do legislador e, ao mesmo tempo, uma obrigação de prossecução de uma política congruente com os direitos concretos e as expectativas subjectivamente alicerçadas. A violação no núcleo essencial efectivado justificará a sanção de inconstitucionalidade relativamente a normas manifestamente aniquiladoras da chamada justiça social. (...) De qualquer modo, mesmo que se afirme sem reservas a liberdade de conformação do legislador nas leis sociais, as eventuais modificações destas leis devem observar os princípios do Estado de direito vinculativos da actividade legislativa e o núcleo essencial dos direitos sociais. O princípio da proibição de retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efectivado através de medidas legislativas (‘lei da segurança social’, ‘lei do subsídio de desemprego’, ‘lei do serviço de saúde’) deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam, na prática, numa ‘anulação’, ‘revogação’ ou ‘aniquilação’ pura e simples desse núcleo essencial. A liberdade de conformação do legislador e inerente auto-reversibilidade têm como limite o núcleo essencial já realizado.”

O artigo 614 da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, assim, deve ser interpretado e aplicado conforme tais regramentos constitucionais.

A vedação à ultratividade é nociva, uma vez que cria hiato legal, em que não haverá norma negocial apta a regulamentar situações mais benéficas consolidadas pela norma anterior. Haverá, em verdade, supressão de direitos em patente violação ao princípio da condição mais benéfica, além de desestimular a vontade negocial, pois, se para o empregador o silêncio é mais benéfico, não há necessidade de se negociar.

Grande parte da doutrina entende que as cláusulas normativas não podem ser suprimidas, e só são substituíveis para melhor. Assim, cada acordo coletivo e convenção coletiva funcionam como piso para os subsequentes, em aplicação ampla do chamado “princípio da condição mais benéfica”.²

¹ *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, p. 320/321, item n. 3, Almedina, 1998.

² VIANA, Márcio Túlio. O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios. *Revista TST*, Brasília, vol. 67, nº 3, jul/set 2001, p. 47-63.

Nesse sentido, deverão ser preservadas as normas mais benéficas negociadas anteriormente, com vistas a estimular as negociações coletivas, sob pena de grave afronta ao texto constitucional e também às normas internacionais da Organização Internacional do Trabalho, notadamente as Convenções nº 98, sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, e a nº 154, sobre Fomento à Negociação Coletiva.

Convenção nº 98:

“Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.”

Convenção nº 154:

“Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.”

“Art. 8 — As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva.”

Cabe mencionar, por fim, o princípio da boa-fé, que é base para qualquer negócio jurídico e deve ser suscitado em caso de recusa de aplicação de norma validamente pactuada.

Assim, por estas justificativas, o parágrafo terceiro do art. 614 da CLT deverá ser revogado.

Sala das Comissões,

**Deputado Valmir Prascidelli
PT-SP**

EMENDA Nº - **CMMPV**
(Do Senhor Valmir Prascidelli)

Insira-se na MPV nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

Art. XX É proibido o repasse de percentual das contribuições arrecadadas pelas organizações do denominado Sistema “S” para as entidades sindicais patronais.

JUSTIFICAÇÃO

Tendo em vista a reformulação das fontes de custeio do sistema sindical brasileiro, imposta pela Lei nº 13.467/2017, é imprescindível colocar fim aos repasses do denominado Sistema “S” para as entidades sindicais de representação patronal, que representam mais da metade da arrecadação dessas entidades¹, como medida de justiça e equilíbrio na paridade de forças dos entes que se contrapõe na negociação coletiva. Trata-se de medida basilar para a concretização da liberdade sindical no país e o exercício democrático das relações de trabalho no Brasil.

Sala das comissões,

Deputado Valmir Prascidelli
PT-SP

¹ Disponível em <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/05/1880554-sistema-s-ajuda-sindicato-patronal-a-viver-sem-imposto-sindical.shtml>. Acesso em 19/11/2017.

**EMENDA N° - CMMPV
(Dep. Valmir Prascidelli)**

Insira-se no artigo 1º da MP nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo, *verbis*:

Art. 605-B A obtenção de autorização prévia e expressa para o desconto de contribuição sindical prevista nos artigos 578, 579, 582, 583 e 602 dar-se-á em assembleia geral, observadas as formalidades estatutárias e a convocação especificamente para esse fim de toda a categoria representada, independentemente de associação e sindicalização.

JUSTIFICAÇÃO

No que se refere ao financiamento sindical, a única forma de compatibilizar as novas regras com os princípios de autonomia sindical (OIT) será promover uma leitura de “autorização coletiva” em que o trabalhador, sindicalizado ou não, autoriza o sindicato a descontar a contribuição sindical.

A Lei não está a exigir manifestação escrita dos interessados, mas mera autorização prévia. Não há forma prescrita na lei.

O Código Civil estabelece que:

"Art. 107. A validade da declaração de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir.

Art. 111. O silêncio importa anuência, quando as circunstâncias ou os usos o autorizarem, e não for necessária a declaração de vontade expressa."

Conjugando os dois dispositivos e trazendo para o universo do sistema jurídico trabalhista, em especial o direito coletivo do trabalho, nota-se que a declaração de vontade expressa pode ser realizada mediante qualquer forma, inclusive pela usual convocação em assembleia.

Parece fora de dúvida que, mesmo nos limites da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal em sede de recurso extraordinário (ARE nº 1.018.459), para o sindicalizado já se presume a autorização prévia e expressa.

Em relação ao não sócio ou associado ao sindicato, é de se lembrar que a representação sindical é de toda a categoria (artigo 8º, III, Cf) e, como tal, ao celebrar um acordo coletivo ou uma convenção coletiva, esta aplica-se integralmente a toda a categoria ou aos empregados de uma

empresa, sem que haja necessidade de manifestação escrita de todos os trabalhadores para cada uma das cláusulas acordadas.

O artigo 612 da CLT impõe a obrigatoriedade da assembleia autorizadora da celebração do instrumento coletivo. Esta é a forma legal exigida pela lei para a celebração de uma norma coletiva que a todos se aplica.

Não há, nesse caso, como exigir autorização “individual” escrita, uma vez que, se assim o fizesse, teria que fazê-lo para todo o instrumento coletivo (acordo ou convenção), que, sendo único, tem uma única e mesma finalidade conglobada (aplicação para toda a categoria – no caso da convenção; ou para todos os trabalhadores da(s) empresa(s) no caso de acordos coletivos).

Sala das Comissões,

Dep. Valmir Prascidelli – PT/SP

EMENDA N° - CMMPV
(Dep. Senhor Valmir Prascidelli)

Insira-se no artigo 1º da MP nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo, *verbis*:

Art. 611-A.....

§ 6º Faculta-se a obtenção de expressa e prévia anuência exigida pelo inciso XXVI do art. 611-B mediante assembleia geral, observadas as formalidades estatutárias e a convocação especificamente para esse fim de toda a categoria representada no caso de convenção coletiva de trabalho ou de todos os trabalhadores de empresas signatárias no caso de acordo coletivo de trabalho, independentemente de associação e sindicalização.

JUSTIFICAÇÃO

No que se refere ao financiamento sindical, a única forma de compatibilizar as novas regras com os princípios de autonomia sindical (OIT) será promover uma leitura de “autorização/anuência coletiva” em que o trabalhador, sindicalizado ou não, autoriza o sindicato a negociar, celebrar acordo ou convenção coletiva e promover o desconto para fins de fortalecimento.

A Lei não está a exigir manifestação escrita dos interessados, mas mera autorização/anuência prévia. Não há forma prescrita na lei.

O Código Civil estabelece que:

"Art. 107. A validade da declaração de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir.

Art. 111. O silêncio importa anuência, quando as circunstâncias ou os usos o autorizarem, e não for necessária a declaração de vontade expressa."

Conjugando os dois dispositivos e trazendo para o universo do sistema jurídico trabalhista, em especial o direito coletivo do trabalho, nota-se que a declaração de vontade expressa pode ser realizada mediante qualquer forma, inclusive pela usual convocação em assembleia.

Parece fora de dúvida que, mesmo nos limites da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal em sede de recurso extraordinário (ARE nº 1.018.459), para o sindicalizado já se presume a autorização prévia e expressa.

Em relação ao não sócio ou associado ao sindicato, é de se lembrar que a representação sindical é de toda a categoria (artigo 8º, III, Cf) e, como tal, ao celebrar um acordo coletivo ou uma

convenção coletiva, esta aplica-se integralmente a toda a categoria ou aos empregados de uma empresa, sem que haja necessidade de manifestação escrita de todos os trabalhadores para cada uma das cláusulas acordadas.

O artigo 612 da CLT impõe a obrigatoriedade da assembleia autorizadora da celebração do instrumento coletivo. Esta é a forma legal exigida pela lei para a celebração de uma norma coletiva que a todos se aplica.

Não há, nesse caso, como exigir autorização “individual” escrita, uma vez que, se assim o fizesse, teria que fazê-lo para todo o instrumento coletivo (acordo ou convenção), que, sendo único, tem uma única e mesma finalidade conglobada (aplicação para toda a categoria – no caso da convenção; ou para todos os trabalhadores da(s) empresa(s) no caso de acordos coletivos).

Sala das Comissões,

Dep. Senhor Valmir Pracidelli – PT/SP



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

ETIQUETA

data	proposição Medida Provisória nº 808/2017
------	--

autor DEPUTADO SÉRGIO SOUZA	nº do prontuário
---------------------------------------	------------------

1 <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> substitutiva	3. <input type="checkbox"/> modificativa	4. X <input checked="" type="checkbox"/> aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
---------------------------------------	--	--	--	---

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	alínea
--------	--------	-----------	--------	--------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclusão do §6º, do artigo 71, da CLT:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

...

“§6º Para as atividades relacionadas no Título III, Capítulo I, seção V, desta lei aplica-se tão somente o §4º, do presente artigo, já que as demais disposições seguem as especificidades da categoria, conforme artigo 238, §5º, do mesmo diploma legal.”

JUSTIFICATIVA:

Necessário deixar expresso que algumas atividades, como o serviço ferroviário, possuem regimento próprio pela CLT, porém a Justiça do Trabalho não tem aplicado esse entendimento, conforme Súmula 446, do TST, que afasta aplicação do artigo específico sobre intervalo intrajornada da categoria ferroviária, em total ativismo judicial. A presente reforma visa também delimitar esse ativismo da Justiça do Trabalho, portanto, se faz necessário que a lei deixe expresso a aplicação de alguns diplomas legais como é o caso.

PARLAMENTAR

--



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA	PROPOSIÇÃO Medida Provisória 808/2017
------	---

AUTOR LAERCIO OLIVEIRA	PARTIDO SD	UF SE	PÁGINA 01/01
----------------------------------	---------------	----------	-----------------

1. <input type="checkbox"/> SUPRESSIVA	2. <input type="checkbox"/> SUBSTITUTIVA	3. <input checked="" type="checkbox"/> MODIFICATIVA	4. <input type="checkbox"/> ADITIVA	5. <input type="checkbox"/> AGLUTINATIVA
--	--	---	-------------------------------------	--

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

EMENDA

Altera-se o parágrafo 22, do artigo 457 da Medida Provisória 808/2017, que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, da seguinte forma:

"Art. 457

§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, por meio de empresa de "live marketing" especializada em programas de incentivo e/ou premiação, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados, ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

JUSTIFICATIVA

Conforme consta da Exposição de Motivos da MP 808/2017, o limite para premiar duas vezes ao ano definido no § 22 do art. 457 da CLT teve por escopo coibir abusos. Há décadas os prêmios de incentivo são distribuídos por empresas especializadas em "live marketing", que disponibilizam ao mercado campanhas de incentivo e ferramentas de premiação, as quais são submetidas a normas de "compliance", políticas antifraude e normas do Banco Central, permitindo maior controle interno e governamental.

A regra do § 22 do art. 457 já prevê condições a serem cumpridas pelo concedente do prêmio para coibir abusos, como o desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício das atividades e a liberalidade na concessão do prêmio, sendo que caso essas condições não sejam satisfeitas, haverá o pagamento de remuneração com o recolhimento de todos os reflexos trabalhistas e da contribuição previdenciária.

Além disso, se houver um controle dos prêmios concedidos por empresas especializadas em "live marketing", acredito ser possível adotar o critério da habitualidade, mesmo porque, são raros os casos de um excelente vendedor ou um exímio empregado da produção bater habitualmente as metas estabelecidas para a conquista dos prêmios e as ferramentas de premiação podem ser facilmente auditadas no sentido de coibir abusos.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres nossos Pares para a aprovação desta Emenda.

PARLAMENTAR



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
17.11.2017

PROPOSIÇÃO
Medida Provisória 808/2017

AUTOR	PARTIDO	UF	PÁGINA
LAERCIO OLIVEIRA	SD	SE	01/01

1. SUPRESSIVA 2. SUBSTITUTIVA 3. MODIFICATIVA 4. ADITIVA 5. AGLUTINATIVA

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

EMENDA

Altera-se o parágrafo 22, do artigo 457 da Medida Provisória 808/2017, que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, da seguinte forma:

"Art. 457

§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até seis vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados, ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

JUSTIFICATIVA

Segundo consta da Exposição de Motivos da MP 808/2017, o limite estabelecido de duas vezes ao ano para o pagamento de liberalidades tem por objetivo coibir abusos, o que é fundamental para o equilíbrio das relações capital/trabalho e proteção ao trabalhador. Todavia, limitar premiações a duas vezes ao ano inviabiliza a maioria das campanhas de incentivo já há muitos anos praticadas pela indústria, comércio e serviços. Os regulamentos das campanhas de incentivo intercalam prêmios para atingimento de metas com periodicidade menor que duas vezes ao ano, de modo a manter os participantes motivados ao atingimento do objetivo principal da campanha, além de fazer diversas campanhas anuais com objetivos diferentes, como desova de estoque, incentivo à produção, diversas campanhas sazonais como Natal, verão, Páscoa, dia das mães etc. O mercado de marketing de incentivo (campanhas de incentivo e premiações) movimentava aproximadamente 8,4 bilhões de Reais no Brasil segundo pesquisa da AMPRO – Associação de Marketing Promocional de 2016, sendo que o limite de duas vezes ao ano retrairá consideravelmente esse mercado, vocacionado ao estímulo da produtividade nacional, causando um efeito inverso à retomada da economia, um dos pilares da Modernização Trabalhista.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres nossos Pares para a aprovação desta Emenda.

PARLAMENTAR



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
21.11.2017

PROPOSIÇÃO
Medida Provisória 808/2017

AUTOR LAERCIO OLIVEIRA	PARTIDO SD	UF SE	PÁGINA 01/01
----------------------------------	---------------	----------	-----------------

1. SUPRESSIVA 2. SUBSTITUTIVA 3. MODIFICATIVA 4. ADITIVA 5. AGLUTINATIVA

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

EMENDA

Altera-se o parágrafo 22, do artigo 457 da Medida Provisória 808/2017, que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, da seguinte forma:

"Art. 457

§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até quatro vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados, ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

JUSTIFICATIVA

Segundo consta da Exposição de Motivos da MP 808/2017, o limite estabelecido de duas vezes ao ano para o pagamento de liberalidades tem por objetivo coibir abusos, o que é fundamental para o equilíbrio das relações capital/trabalho e proteção ao trabalhador. Todavia, limitar premiações a duas vezes ao ano inviabiliza a maioria das campanhas de incentivo já há muitos anos praticadas pela indústria, comércio e serviços. Os regulamentos das campanhas de incentivo intercalam prêmios para atingimento de metas com periodicidade menor que duas vezes ao ano, de modo a manter os participantes motivados ao atingimento do objetivo principal da campanha, além de fazer diversas campanhas anuais com objetivos diferentes, como desova de estoque, incentivo à produção, diversas campanhas sazonais como Natal, verão, Páscoa, dia das mães etc. O mercado de marketing de incentivo (campanhas de incentivo e premiações) movimenta aproximadamente 8,4 bilhões de Reais no Brasil segundo pesquisa da AMPRO – Associação de Marketing Promocional de 2016, sendo que o limite de duas vezes ao ano retrairá consideravelmente esse mercado vocacionado ao estímulo da produtividade nacional, causando um efeito inverso à retomada da economia, um dos pilares da Modernização Trabalhista.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres nossos Pares para a aprovação desta Emenda.

PARLAMENTAR



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

PROPOSIÇÃO
Medida Provisória 808/2017

AUTOR LAERCIO OLIVEIRA	PARTIDO SD	UF SE	PÁGINA 01/01
----------------------------------	---------------	----------	-----------------

1. SUPRESSIVA 2. SUBSTITUTIVA 3. MODIFICATIVA 4. ADITIVA 5. AGLUTINATIVA

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

EMENDA

Altera-se o parágrafo 22, do artigo 457 da Medida Provisória 808/2017, que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, da seguinte forma:

"Art. 457

§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em valor em dinheiro e/ou até quatro vezes ao ano, em forma de bens, ou serviços, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

JUSTIFICATIVA

A proposta tem por finalidade permitir a concessão de liberalidades em bens ou serviços quatro vezes ao ano, considerando que bens e serviços interferem diretamente no crescimento econômico e empregabilidade, gerando aumento da arrecadação de tributos. Além disso, quando o premiado recebe, por exemplo, uma TV, um smartphone ou mesmo uma viagem, o reconhecimento de seu desempenho pelo empregador fica gravado por muito tempo em sua memória, enquanto a premiação em dinheiro não é palpável e por vezes é utilizada para pagamentos de obrigações financeiras, o que não gera "recall".

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres nossos Pares para a aprovação desta Emenda.

PARLAMENTAR



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

PROPOSIÇÃO
Medida Provisória 808/2017

AUTOR	PARTIDO	UF	PÁGINA
LAERCIO OLIVEIRA	SD	SE	01/01

1. SUPRESSIVA 2. SUBSTITUTIVA 3. MODIFICATIVA 4. ADITIVA 5. AGLUTINATIVA

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

EMENDA

Altera-se o parágrafo 22, do artigo 457 da Medida Provisória 808/2017, que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, da seguinte forma:

"Art. 457

§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

JUSTIFICATIVA

A proposta tem por finalidade manter as condições da redação original no sentido de permitir a concessão de liberalidades em bens ou serviços habitualmente, pois esse mesmo parágrafo já prevê que prêmios somente podem ser concedidos se o premiado tiver um desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. Além disso, ainda segundo a redação do § 22, os prêmios devem ser concedidos por liberalidade do concedente. Ora, se o premiado teve um desempenho superior ao ordinariamente esperado, por livre e espontânea vontade, e ao cumprir essa condição foi premiado por seu empregador, não há que se falar em abuso ou em pagamento de remuneração. Segundo Arnaldo Sussekind¹, prêmios constituem um suplemento à remuneração do empregado, destinado a recompensá-lo pela eficiência na prestação dos serviços. Pelo cumprimento do contrato de trabalho o empregado faz jus aos salários ajustados, enquanto o prêmio é uma liberalidade patronal, dependendo da apreciação subjetiva do empregador, conservando por isto, sua natureza de pagamento não compulsório. Portanto, limitar prêmios a duas vezes ao ano seria limitar no tempo as possibilidades de reconhecimento da eficiência profissional.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres nossos Pares para a aprovação desta Emenda.

PARLAMENTAR

¹ SUSSEKIND, Arnaldo. Instituições do Direito do Trabalho, 9ª. Ed, Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1984, pg. 344



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
21.11.2017

PROPOSIÇÃO
Medida Provisória 808/2017

AUTOR LAERCIO OLIVEIRA	PARTIDO SD	UF SE	PÁGINA 01/01
----------------------------------	---------------	----------	-----------------

1. <input type="checkbox"/> SUPRESSIVA	2. <input type="checkbox"/> SUBSTITUTIVA	3. <input checked="" type="checkbox"/> MODIFICATIVA	4. <input type="checkbox"/> ADITIVA	5. <input type="checkbox"/> AGLUTINATIVA
--	--	---	-------------------------------------	--

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

EMENDA

Altera-se o parágrafo 22, do artigo 457 da Medida Provisória 808/2017, que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, da seguinte forma:

"Art. 457

§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até uma vez ao mês, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

JUSTIFICATIVA

A limitação de premiação "até duas vezes ao ano" inviabiliza grande parte das mecânicas de incentivo há muitos anos praticadas pela indústria, comércio e serviços. Os regulamentos das campanhas de incentivo intercalam prêmios para atingimento de metas com periodicidade menor que duas vezes ao ano, de modo a manter os participantes motivados ao atingimento do objetivo principal da campanha, além de fazer diversas campanhas anuais com objetivos diferentes, como desova de estoque, incentivo à venda de determinado produto, incentivo à produção de determinado produto, campanhas de natal, verão, páscoa, dia das mães, etc.

O mercado de marketing de incentivo (campanhas de incentivo e premiações) movimenta quantia bastante expressiva, sendo que o limite de duas vezes ao ano, retrairá consideravelmente esse mercado vocacionado ao estímulo da produtividade, causando um efeito inverso à retomada da economia, um dos pilares da Modernização Trabalhista.

A possibilidade de premiação apenas duas vezes ao ano limitaria demasiadamente a atividade econômica do mercado de incentivo e premiação em geral, implicando consequências financeiras desastrosas para o setor, trazendo prejuízos inclusive para os próprios empregados.

Em razão disso, proponho a limitação de premiação até uma vez ao mês, visando manter o objetivo indicado na exposição de motivos da nova legislação (item 10.22), para evitar possíveis excessos por parte das empresas.

PARLAMENTAR

--

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a Consolidação das Leis
do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei
nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA MODIFICATIVA Nº

**Dê-se a seguinte redação ao art. 911-A, constante do art. 1º da
Medida Provisória:**

“Art. 911-A

**Parágrafo único. Em relação aos contratos de trabalho de que trata
o Art. 452-A, as contribuições das empresas tributadas na forma do Art.
22, inciso I, da Lei nº 8.212, serão calculadas, para cada trabalhador que
lhe tenha prestado serviços no mês de referência, tomando por base o
valor do piso salarial legal mensal. (NR)**

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória acrescenta o art. 911-A à CLT a fim de dispor
sobre o recolhimento da contribuição previdenciária. A proposição dispõe, a
princípio, que o empregador efetuará o recolhimento das contribuições
previdenciárias próprias e o depósito do FGTS com base somente nos valores
pagos no período mensal, devendo fornecer ao empregado o comprovante do
cumprimento dessas obrigações.

Entretanto, apesar de o caput descrever uma obrigação dos
empregadores, os dois parágrafos 1º e 2º do dispositivo dispõem que os
empregados que receberem menos de 1 salário mínimo mensal poderão
recolher a diferença entre o valor recebido e o valor do salário mínimo (hoje R\$
937,00) tanto na alíquota do empregado quanto na alíquota do empregador.

Caso não seja feito o recolhimento complementar acima especificado,
o empregado perderá a condição de segurado naquele mês para fins de
aquisição e manutenção da qualidade de segurado do RGPS nem para

cumprimento dos períodos de carência para a concessão de benefícios previdenciários.

Trata-se de uma injustiça cometida contra o trabalhador, principalmente aquele submetido ao regime de trabalho intermitente. Para todos os casos em o valor recebido no mês seja inferior ao salário mínimo, abre-se a possibilidade de ter sua condição de segurado suspensa se não complementar a alíquota dos depósitos feitos pelo empregador.

A presente emenda visa determinar que a contribuição tenha como base o valor do piso salarial legal mensal. Ressalte-se que esta emenda não se aplica às empresas que, pelas mais diversas razões, inclusive por estarem incluídas no Simples, têm as contribuições previdenciárias patronais calculadas sobre o faturamento ou fato gerador qualquer. Somente se aplicará às grandes empresas que pagam a cota patronal da previdência calculada sobre a sua folha de pagamentos.

Pelo exposto, contamos com o apoio para aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017.

Deputada Jandira Feghali

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

(Dep. Patrus Ananias)

Acrescente-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte parágrafo ao art. 448-A da CLT:

Art. 448-A. ...

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora nos casos previstos nos artigos 1.145 e 1.146 do Código Civil, ou quando ficar comprovada fraude na transferência. ...

JUSTIFICAÇÃO

Ao estabelecer a regra contida no art. 448-A, o legislador esqueceu-se que o trespasse de estabelecimento comercial ou empresa já é regulado pelo Código Civil, nos seguintes termos:

Art. 1.145. Se ao alienante não restarem bens suficientes para solver o seu passivo, a eficácia da alienação do estabelecimento depende do pagamento de todos os credores, ou do consentimento destes, de modo expresso ou tácito, em trinta dias a partir de sua notificação.

Art. 1.146 Código Civil. O adquirente do estabelecimento responde pelo pagamento dos débitos anteriores à transferência, desde que regularmente contabilizados, continuando o devedor primitivo solidariamente obrigado pelo prazo de um ano, a partir, quanto aos créditos vencidos, da publicação, e, quanto aos outros, da data do vencimento.

Por óbvio não se mostra possível proporcionar ao crédito trabalhista, de natureza privilegiada e salarial, proteção inferior àquela garantia a qualquer credor civil ou comercial, inclusive créditos desprovidos de qualquer preferência especial, como os quirografários.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT – MG)

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

(Dep. Patrus Ananias)

Acrescente-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte artigo:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial, para a resolução de conflitos que surgirem na relação de trabalho, terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

JUSTIFICAÇÃO

Com a redação do dispositivo introduzida pela Lei 13.467/2017, a Justiça do Trabalho poderia ser utilizada, sem limites, para se obter eficácia liberatória imediata para cada parcela trabalhista que tiver que ser paga. Por que esperar pelo termo de quitação anual previsto pelo art. 507-B da mesma reforma trabalhista, se o mesmo efeito pode ser obtido, antes disso, todos os meses, ou na frequência que bem se desejar, com a garantia proporcionada por uma sentença homologatória?

Reflita-se então sobre a enorme quantidade de rescisões contratuais que ocorrem diariamente no país. Em 2016, foram 1,32 milhões de empregos formais extintos no país. São em torno de 282 trabalhadores demitidos por hora. Reflita-se, então, sobre as consequências de se transformar todas essas demissões em procedimentos judiciais, ainda que voluntários, com a realização em cada um deles de audiência.

Ora, o propósito anunciado de tal reforma foi o de desafogar o Judiciário, diminuir o número de procedimentos judiciais e reduzir os custos judiciais. Por óbvio nada disso será obtido se forem produzidos milhões de procedimentos voluntários, com contratação obrigatória de advogados, transformando o Poder Judiciário em órgão eminentemente administrativo. Não há como justificar a existência de interesse processual legítimo para se buscar e obter homologação judicial de acordos mensais sobre salários ou férias, ou rescisões em série.

A alteração proposta corrige tal defeito, tornando claro que o acordo extrajudicial é uma forma alternativa de relação de conflitos que surgirem entre empregado e empregador, e não uma forma de obter eficácia liberatória pela via judicial para encargos trabalhistas normais, rotineiros.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT – MG)

EMENDA Nº

- CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

(Dep. Patrus Ananias)

Acrescente-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte artigo:

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 (BNDT), nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo para pagamento pelo executado.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei 13.467/2017 afastou-se enormemente da disciplina a respeito do mesmo assunto contemplada pelo Código de Processo Civil. Com isso, criou-se a absurda situação de que o credor de um crédito privilegiado, de natureza alimentar, é objeto de menor proteção que um crédito simples, como o quirografário.

Além disso, a Lei 13.467/2017 faz menção a um prazo de 45 dias, que não possui qualquer finalidade ou fundamento. Tal prazo não corresponde nem àquele do CPC, que é de 15, nem ao prazo, previsto pela legislação trabalhista, para o pagamento pelo executado.

Na realidade, a redação instituída pela Lei 13.467/2017 cria uma verdadeira “capitis diminutio” da autoridade da sentença trabalhista, que passaria a ter menos valor e eficácia que as sentenças não trabalhistas. Qualquer sentença (que represente um dever de pagar), proferida por qualquer juiz brasileiro, poderá ser levada a protesto após 15 dias, mas as sentenças proferidas por Juízes do Trabalho não conteriam a mesma força.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT – MG)

EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)
(Dep. Patrus Ananias)

Dê-se ao artigo inciso II do art. 452-A da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

"Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:

I – ...

II - valor da hora ou do dia de trabalho, assegurado, em qualquer situação, o recebimento do salário mínimo mensal e a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12;"

JUSTIFICAÇÃO

A redação atribuída pela MP 808 ao inciso II do artigo 452-A autoriza o pagamento de salário inferior ao mínimo mensal, adotando como patamar mínimo apenas o cálculo do salário mínimo por hora trabalhada.

Ocorre que o pagamento de salário inferior ao mínimo mensal estabelecido em lei afronta os dispositivos contidos nos arts. 1º, inc. III, 5º, caput, e 7º, IV e VII, da Carta Magna, além de violar um dos princípios fundamentais do Estado brasileiro, qual seja o da dignidade da pessoa humana.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, estabelece que *"Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social"*.

Seguindo esta mesma linha, de que o salário mínimo deve assegurar uma existência digna para o trabalhador e sua família, a CRFB/1988 assim dispõe:

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

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com

reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; [...].

A norma é clara no sentido de fixar um patamar mínimo de salário, assegurando que nenhum trabalhador receberá menos do que o valor estipulado em Lei, o qual deve ser suficiente para atender às necessidades básicas de sua família.

Em nenhum momento a garantia constitucional do salário mínimo remete à jornada de trabalho que será cumprida pelo trabalhador ou a vincula à jornada prevista no inciso XII do artigo 7º, não podendo, portanto, o legislador ordinário estabelecer tal vinculação para afastar a sua incidência, com base na contratação para o cumprimento de jornada reduzida, considerado o limite máximo de 44 horas semanais.

Ou seja, o patamar mínimo estabelecido como direito fundamental não está vinculado ao volume de horas trabalhadas, mas às necessidades básicas do trabalhador e sua família, de modo que não é viável o seu pagamento proporcional, quando contratada jornada inferior a 44 horas semanais, pois, evidentemente, implica frustrar o sentido e alcance da garantia constitucional.

Esta conclusão resta reforçada pela norma do inciso VII do artigo 7º: *“VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável”*.

O legislador ordinário não pode tornar sem efeito a garantia ao salário mínimo, impedindo a sua concretização e mesmo amesquinhando um direito tão essencial aos princípios fundamentais eleitos pela Carta Magna. Ademais, contraria frontalmente alguns dos objetivos fundamentais da República, como a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais (artigo 3º da CRFB/1988).

Evidentemente, as necessidades básicas de um trabalhador contratado para jornada intermitente não são inferiores às de outro, contratado para jornada 8 horas diárias.

Ademais, não se pode perder de vista que, em regra, a jornada de trabalho é fixada pelo empregador, já que o contrato de trabalho é tipicamente de adesão, não sendo razoável deixar ao seu critério fixar, na prática, o mínimo necessário às necessidades do empregado.

A jurisprudência do c. STF é firme no sentido de que a todo o trabalhador é assegurado o salário mínimo mensal, mesmo quando contratado para jornada reduzida.

Em decisão sobre o tema, o Min. Dias Toffoli assentou que *“Em casos análogos ao dos autos, a jurisprudência deste Supremo Tribunal Federal vem se manifestando no sentido de que o pagamento de vencimentos proporcionais não podem ter valor inferior ao salário mínimo.”* (RE664678, em 28.02.2012).

Não bastasse, como consequência do pagamento de salário inferior ao mínimo mensal, os empregados em contratos intermitentes ficarão sem acesso à

proteção previdenciária e ao seguro desemprego, o que os coloca em situação de evidente precarização, em regime de subemprego incompatível com a preservação da dignidade da pessoa humana.

A previsão contida no artigo 911-A, de complementação dos recolhimentos pelo trabalhador, desconsidera a realidade, pois não é razoável imaginar que um trabalhador intermitente que tenha recebido metade de um salário mínimo, por exemplo, retire parte desses poucos e evidentemente insuficientes recursos para efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias.

Parece claro que esse recolhimento não ocorrerá e o trabalhador resultará sem proteção previdenciária, além de ter contribuído sobre o valor recebido sem poder usufruir de nenhum benefício que a ele corresponda, estabelecendo uma situação de absoluta injustiça social.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT – MG)

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

(Dep. Patrus Ananias)

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação ao §5º do art. 611-A:

Art 611-A:.....

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

JUSTIFICAÇÃO

Com relação à inclusão da expressão “de pedido”, a modificação limita-se a melhorar o texto sob ao aspecto técnico, uma vez que deixa claro que a citação dos signatários do acordo coletivo ou da convenção coletiva, como litisconsortes necessários, ocorrerá quando, na petição inicial da referida ação coletiva, houver pedido principal no sentido da anulação de cláusula do mencionado instrumento normativo. Desta forma, em uma ação coletiva na qual a validade do acordo coletivo ou da convenção coletiva for tratada como questão prejudicial, o litisconsórcio necessário em tela não se aplicará. Por exemplo, no caso de uma convenção coletiva que, ilicitamente, suprime a remuneração do repouso semanal ou reduz o tempo da licença maternidade; o Ministério Público do Trabalho poderia mover uma ação civil pública (uma ação coletiva) em face de determinado empregador, com fundamento na ilicitude da cláusula e com pedido condenatório para impor ao empregador réu o pagamento do repouso semanal ou, no outro caso, o deferimento da licença-maternidade sem redução da sua duração. Nos exemplos acima, a ilicitude do instrumento normativo é mero fundamento para pedidos em face de empregador específico, de modo que um litisconsórcio necessário não faz sentido em tal hipótese.

No que concerne à supressão do trecho “, vedada a apreciação por ação individual.”, é importante destacar que tal previsão é flagrantemente inconstitucional, pois ofende o princípio da inafastabilidade da tutela jurisdicional (art.5º, XXXV, da Constituição da República), Efetivamente, basta pensar nos mesmos dois exemplos acima, isto é, uma convenção coletiva que, ilicitamente, suprime a remuneração do repouso semanal ou reduz o tempo da licença maternidade. Ora, em tais casos, é óbvio que trabalhadores em geral têm o direito de propor ações individuais para ver respeitados tais direitos, destacando-se que, em tais reclamações trabalhistas, a causa de pedir apontará incidentalmente para o vício na convenção coletiva, de modo que a sentença apreciará, como questão prejudicial, a invalidade da referida cláusula da convenção coletiva, para julgar o pedido e condenar o empregador a pagar o repouso semanal ou, no outro caso, a respeitar a duração constitucional (120 dias) ou legal (180 dias) da licença-maternidade. Na verdade, a manutenção do trecho final do §5º do art.611-A (que a Medida Provisória estipula) representa autêntica impossibilidade de acesso ao Poder Judiciário, através de ações individuais,

quando o fundamento da lesão for uma previsão ilícita em um acordo coletivo ou em uma convenção coletiva.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT – MG)

(À Medida Provisória 808, de 2017)

(Dep. Patrus Ananias)

Acrescente-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

"Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado.

§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados os intervalos para repouso e alimentação." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação do artigo 59-A autoriza a adoção da jornada 12 X 36, mediante acordo ou convenção coletiva, salvo no setor de saúde, onde permite o seu estabelecimento por acordo individual.

No entanto, **ao permitir que os intervalos para repouso e alimentação não sejam concedidos, mas indenizados, a norma incide em inconstitucionalidade e estabelece contradição com o artigo 611-A da CLT**, como a seguir se demonstra.

O artigo 611-A da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017, denominada "reforma trabalhista, permite a negociação coletiva quanto ao intervalo para repouso e alimentação, nos seguintes termos: "*III - intervalo intrajornada, **respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;***"

Assim, é evidente a contradição que se estabelece com o artigo 59-A, quando permite a supressão do intervalo através de acordo coletivo ou individual que adote a jornada 12 x36, facultando sua indenização, enquanto o artigo 611-A exige respeito ao limite mínimo de 30 minutos.

Além disso, estabelecer uma jornada de 12 horas de trabalho sem intervalo é obviamente lesiva à saúde dos trabalhadores, que não terão sequer um tempo reservado para repouso e alimentação durante um período tão extenso de atividade.

A Constituição Federal, ao tratar dos direitos sociais, estabelece:

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

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

Já a CLT preceitua:

“Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.”

As normas legais relativas aos intervalos são de ordem pública, visam proteger a saúde e integridade física dos empregados e, conseqüentemente, reduzir os riscos inerentes à atividade.

A autorização para supressão do intervalo foge a qualquer critério de razoabilidade, sob qualquer ângulo que se examine a questão, pois é evidente que o cumprimento de tão longa jornada sem a concessão de intervalo para alimentação causa um desgaste excessivo para o trabalhador, repercutindo negativamente na sua saúde.

Nem se diga que o intervalo para descanso e alimentação não-concedido é recompensado pelo seu pagamento, pois o que está em discussão é a saúde dos empregados, bem, portanto, indisponível.

Como se sabe, a maioria dos acidentes de trabalho acontece em jornadas longas e nos períodos em que o trabalhador já está desgastado, pois o cansaço reduz os níveis de atenção e rapidez de reação, o que restará agravado pela ausência de um intervalo no curso da jornada.

Não bastasse, a norma atribui natureza indenizatória ao pagamento do intervalo não concedido, o que, além de inconstitucional, gerará prejuízos aos trabalhadores e à Previdência Social.

Ocorre que, naturalmente, se o intervalo não for concedido durante a jornada de 12 horas, o empregado terá trabalhado o período que a ele corresponderia e, portanto, deve ser remunerado com o salário respectivo.

O art. 7º da Constituição assegura aos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, direito à relação de emprego protegida, ao recebimento de "salário mínimo, fixado em lei" (inciso IV) e a " piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho" (inciso V).

Dessas garantias resultam a natureza salarial da contraprestação pelo trabalho, inclusive como fonte de incidência dos demais direitos trabalhistas previstos no mesmo dispositivo constitucional, tais como, FGTS (inc. III), décimo terceiro salário (inc. VIII), adicionais de trabalho noturno (inc. IX) e extraordinário (inc. XVI), férias anuais remuneradas (inc. XVII), dentre outros previstos na legislação ordinária.

Por definição, salário é a contraprestação do trabalho. Ou, dito de outro modo, a contrapartida pela entrega da força de trabalho do empregado é o recebimento do salário. Assim, o que define a natureza salarial da parcela é o seu caráter de contraprestação pelo trabalho ou tempo à disposição do empregador.

A inconstitucionalidade decorre também dos incisos XIII e XVI do art. 7º da Constituição da República, que instituem jornada máxima e determinam a remuneração do trabalho extraordinário com um acréscimo remuneratório:

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

[...]

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

[...]

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

O trabalho prestado em período destinado ao descanso do trabalhador implica elastecimento da jornada de trabalho.

O art. 59-A trata do trabalho em jornadas de doze horas seguidas por trinta e seis horas de descanso (12 x 36), como “exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação”, que disciplina a jornada normal de trabalho. Disso resulta inafastável que o trabalho que excede a oitava hora diária é extraordinário, pois ultrapassa a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias”, assegurada no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal.

Por conseguinte, a contraprestação respectiva possui natureza remuneratória, por definição constitucional, a qual não pode ser afastada pelo legislador ordinário.

Mas não é só.

A noção de que os ganhos habituais do trabalhador integram seu salário foi expressamente adotado pela Constituição Federal, que disciplina a base de incidência da contribuição previdenciária:

Art. 201.

§ 11. Os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e conseqüente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei.

Decorre logicamente da norma constitucional que os ganhos habituais recebidos pelo empregado a qualquer título integram a composição salarial também para incidência dos direitos trabalhistas, pois somente nessa condição é que figura

como base de incidência derivada das contribuições previdenciárias, já que o acessório segue o principal.

Esse conceito necessariamente irradia seus efeitos para o âmbito do contrato de trabalho, pois não haveria qualquer lógica ou racionalidade em considerar que uma mesma verba tenha natureza indenizatória para fins trabalhistas e salarial para fins previdenciários.

Note-se que além dos claros prejuízos gerados aos empregados, pela não integração nas demais verbas, como FGTS e 13º salário, essa artificial conversão da verba salarial em indenizatória **acarretará significativa perda de arrecadação para a Previdência Social**, pois atualmente já trabalham na jornada 12 X 36 categorias com elevado número de trabalhadores, tais como das áreas de saúde, vigilância, portaria, dentre outras, e a norma do artigo 59-A permitirá que essa prática seja expandida.

Com relação aos feriados, não há qualquer sentido lógico em definir que estejam absorvidos ou considerados compensados na jornada 12 x36, conforme previsto no § 1º, pois nessa escala o empregado não cumpre um número menor de horas efetivamente trabalhadas, ao contrário, trabalha um número igual ou superior àqueles que atuam na jornada de até 8 horas diárias.

Assim, a norma é injusta e extremamente prejudicial aos empregados que trabalham na escala 12 X 36, pois serão os únicos trabalhadores que não terão direito a gozar o descanso nos dias feriados e nem receber compensação financeira pelo trabalho que acontecer nesses dias, restando discriminados.

Atualmente, a forma de concessão dos feriados ou de sua compensação financeira, quando inviável o efetivo gozo, é tratada nas normas coletivas que autorizam a escala 12 X 36 e dessa forma deve continuar acontecendo, em prestígio à negociação coletiva.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT – MG)

Medida Provisória nº 808, de 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho
- CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452,
de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº , DE 2017.
(do Senhor Patrus Ananias)

Acrescentem-se os seguintes dispositivos à MPV 808/2017:

“Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem poder normativo entre as partes, não podendo dispor de modo contrário às normas de lei, salvo quando mais benéficas, não podendo suprimir ou reduzir direitos já assegurados, quando dispuserem sobre:

I parcelamento do período de férias em até duas vezes, por acordo escrito firmado com o trabalhador assistido pelo sindicato;

II – pacto quanto ao cumprimento da jornada de trabalho, limitada ao máximo de quatro horas extraordinárias semanais;

III- participação nos lucros e resultados da empresa, de forma a incluir seu parcelamento no limite de até duas parcelas;

IV – definição do tempo médio despendido e da forma de remuneração das horas in itinere para fins de incorporação na jornada diária, especialmente quando tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público;

V – redução do intervalo intrajornada para alimentação somente quando a empresa dispuser de refeitório, respeitado o limite mínimo de trinta minutos;

VI – obrigatoriedade da cláusula da ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria;

VIII – plano de cargos e salários, incluindo medidas relativas ao combate a desigualdade de gênero e raça;

.....

X – caso haja negociação sobre instituição de banco de horas, que seja autorizado somente após a garantia do pagamento das doze primeiras horas extraordinárias e seja garantida a compensação quando o saldo alcançar quarenta horas;

XI – instituição do trabalho remoto ou teletrabalho, assegurando as condições mais vantajosas aplicadas ao trabalho realizado no estabelecimento do empregador;

XII – remuneração por produtividade quando impossibilitada a definição de salário, não podendo ser inferior à remuneração aplicada à categoria profissional a que pertence o empregado, excluídas as gorjetas; e

XIII – registro de jornada de trabalho em observância às normas regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho.

§ 1º A Convenção ou Acordo Coletivo de que trata este artigo dependerá de homologação pela Justiça do Trabalho, que analisará a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto na Constituição Federal e legislação vigente, balizada sua atuação pelos princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho.

§ 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre o tema.

§ 3º As cláusulas de acordo ou convenção coletiva relativas a salário e jornada de trabalho, observarão o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição, e o instrumento coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula distinta de direito legalmente assegurado.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória somente será anulada quando verificada a impossibilidade de sua permanência, sem repetição do indébito.

§5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto de pedido a anulação de cláusulas desses instrumentos.” (NR)

JUSTIFICATIVA

A prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho sobre a lei, nos termos do artigo 611-A da CLT, deve ser interpretada estritamente em conformidade com o *caput* do artigo 7º da Constituição federal, bem como de acordo com as Convenções nºs 98, 144 e 154 da OIT, ou seja, impossível validar se incidir em supressão ou redução de direitos pela via da negociação coletiva, ressalvado o disposto no inciso VI do artigo 7º da Constituição federal, cuja matéria encontra-se regulada na Lei nº 13.189/2015.

A presente emenda apresenta uma regulação dos padrões que devem ser observados pelas negociações coletivas.

Sala das comissões,

Deputado Patrus Ananias
PT-MG

**EMENDA Nº - CMMPV - Medida Provisória 808, de 2017
(Dep. Patrus Ananias)**

Dê-se ao artigo 192 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT a seguinte redação:

“Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) sobre o piso salarial da categoria ou, inexistindo esse, o salário-base percebido pelo trabalhador, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo”.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso IV, estabelece que:

"São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim".

Para dirimir qualquer controvérsia acerca do alcance da norma, o STF editou a Súmula Vinculante nº 4, in verbis:

“Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial”.

Assim, desde 1988 o salário-mínimo não deve ser utilizado como base de cálculo para o pagamento do adicional de insalubridade, cabendo ao Congresso definir um novo critério ao pagamento desta parcela essencial à manutenção das condições de higiene e segurança dos contratos de trabalho.

Dessa forma, visando suprir a lacuna legislativa ora existente, propõe-se a utilização do piso da categoria como base primária ao pagamento da parcela.

Também, propõe-se que, inexistindo piso salarial da categoria, adote-se o salário efetivamente percebido pelo trabalhador, haja vista que alguma profissão ainda não detém

organização sindical capaz de tutelar seus direitos, citando-se, a título de exemplo, as empregadas domésticas e alguns servidores públicos regidos pela CLT.

Ainda, propõe-se a elevação do percentual máximo de 30% para 40%, adotando-se o mesmo critério do adicional de periculosidade, eis que, na prática, o contato com agentes insalubres afeta, real e prejudicialmente, a vida do trabalhador.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT/MG)

**EMENDA Nº - CMMPV - Medida Provisória 808, de 2017
(Dep. Patrus Ananias)**

Dê-se ao § 2º do artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a seguinte redação:

Art. 193.

.....
§ 2º - São acumuláveis os adicionais de periculosidade e insalubridade sempre que o trabalhador estiver sujeito a agentes perigosos e insalubres em sua atividade laboral.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição da República, no artigo 7º, inciso XXIII, garantiu de forma plena o direito ao recebimento dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, sem qualquer ressalva quanto à cumulação, não recepcionando assim o disposto no § 2º, do art. 193, da CLT.

A cumulação dos adicionais não implica pagamento em dobro, pois os adicionais tutelam direitos de naturezas diversas. A insalubridade diz respeito à saúde do empregado quanto às condições nocivas do ambiente de trabalho, enquanto a periculosidade traduz situação de perigo iminente que, uma vez ocorrida, pode ceifar a vida ou a integridade física do trabalhador.

Ainda, a limitação prevista no atual § 2º, do art. 193, da CLT contraria as Convenções 148 e 155 da OIT, as quais detém status de normas materialmente constitucionais ou supralegais, que regulamentam, pela ordem, a necessidade de constante atualização da legislação sobre as condições de trabalho, e a prevenção

a riscos à saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes.

Sendo assim, a limitação imposta pela legislação ora em vigor não deve prevalecer no mundo jurídico, já que incompatível com o texto constitucional e as normas de direito internacional ratificadas pelo Brasil.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT/MG)

**EMENDA Nº - CMMPV - Medida Provisória 808, de 2017
(Dep. Patrus Ananias)**

Dê-se ao artigo 394 – A, da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem como objetivo a melhor proteção à maternidade e à infância, definindo como fator objetivo da condição de trabalho, nessas circunstâncias especiais (gestação e lactação), a existência de meio ambiente do trabalho saudável.

A modificação acima proposta visa a resguardar direitos constitucionalmente estabelecidos, considerando a necessidade de preservação da supremacia material e formal do Texto de 1988.

De fato, a proteção à maternidade é direito social básico previsto explicitamente no art. 6º da Constituição, ao lado de outros direitos sociais, dentre eles o direito à saúde.

Ainda em termos constitucionais, os direitos sociais, porquanto inseridos no Título II, são direitos fundamentais e, nessa condição, não podem sofrer retrocesso jurídico, conforme se extrai, a propósito, dos limites materiais ao poder de reforma constitucional (art. 60, § 4º, IV).

Na realidade, a Constituição de 1988 radicaliza a proteção ora referida ao prever que é dever da família, da sociedade e do Estado, quando se trata da criança e do adolescente, assegurar, conforme art. 227, aos destinatários, “com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”.

Ocorre que tais direitos endereçados à maternidade, à saúde e à infância se interconectam necessariamente quando se trata da possibilidade de se autorizar que a

trabalhadora gestante ou lactante possa exercer suas atividades em ambiente insalubre. A gestação e a lactação constituem condições especiais físicas e de saúde, que devem ser consideradas, sobretudo porque ao se proteger a mãe trabalhadora, a proteção se estenderá ao nascituro e à criança. Importante destacar que o sistema jurídico brasileiro deve guardar coerência interna entre as diversas normas que são editadas pelo Estado Legislador e, por isso, deve ser citada a previsão disposta no art. 2º da Lei nº. 10.406/2002 (Código Civil), que justamente versa sobre a proteção ao nascituro. Essa proteção, cuja responsabilidade deve ser compartilhada pela família, pela sociedade, o que inclui os empregadores, e pelo Estado tem também como objetivo a proteção das futuras gerações.

Igualmente se traduz como imperativo constitucional a redução dos riscos inerentes ao trabalho, expresso no art. 7º, XXII. Os riscos ambientais podem ser medidos a partir de determinados fatores e o profissional médico poderia atestar a possibilidade de as atividades da gestante ou da lactante não representarem risco. Todavia, nenhum desses diagnósticos, quer do risco ambiental, quer do risco médico, podem ser considerados completamente seguros. Na realidade, o mero potencial de risco, que é sempre existente em condições insalubres, deve afastar a gestante e a lactante, que, então, podem continuar suas atividades profissionais em outro ambiente até que cessem tais condições especiais. Como se trata de circunstância momentânea, é viável ao empregador a adaptação laboral, em razão justamente dos bens fundamentais que estão envolvidos e devem ser protegidos por todos (maternidade, vida, saúde, infância).

Aliás, os limites de segurança definidos em Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, como, por exemplo, é o caso da NR 15, não consideram a condição especial de o trabalhador naquele ambiente ser, na realidade, uma trabalhadora gestante ou uma trabalhadora lactante.

O Brasil, outrossim, ratificou a Convenção nº 183 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre a proteção à maternidade, em 08 de agosto de 2012 (Decreto Presidencial nº 137/2012). Como a Convenção versa sobre direito de natureza fundamental, tem status jurídico de supralegalidade, estando, portanto, acima das leis ordinárias no Brasil (RE 466343, Voto do Ministro Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgamento em 3.12.2008, DJe de 5.6.2009 – caso do Pacto de San José da Costa Rica). Nota-se da Convenção Internacional, que representa a possibilidade de proteção considerada mínima, que os Estados devem providenciar proteção suficiente para que a

trabalhadora gestante ou a trabalhadora lactante não se sintam compelidas (por qualquer razão, incluindo a tentativa de se manterem empregadas ou de manterem as respectivas posições conquistadas na empresa) a desenvolver atividades que são consideradas prejudiciais à saúde, isso em qualquer fator de risco.

Em suma, a mera possibilidade, flexibilizando normas de proteção constitucional, de a trabalhadora gestante ou lactante permanecer em ambiente insalubre impõe condição de vulnerabilidade que apenas pode ser desfeita com a previsão explícita de que a salubridade do meio ambiente é a condição que deve ser prevalecer para se autorizar o desenvolvimento das atividades laborais nessas hipóteses, enquanto perdurar tais condições especiais (gestação e lactação).

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT/MG)

**EMENDA Nº - CMMPV - Medida Provisória 808, de 2017.
(Dep. Patrus Ananias)**

Dê-se ao caput do artigo 452 - A, da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e será limitado a atividade de bares, restaurantes, turismo, entretenimento e hotelaria”.

JUSTIFICAÇÃO

A alteração proposta objetiva delimitar o contrato de trabalho intermitente ao ramo de atividade para o qual esse deveria estar efetivamente direcionado. A generalização de tal modalidade contratual para qualquer ramo de atividade, sem que se tenha a mínima experiência de seus efeitos, poderá trazer danos irreparáveis para a estrutura social e econômica.

A intermitência das atividades de bares, restaurantes, turismo e hotelaria, nos parece o único setor compatível com a excepcionalidade da contratação intermitente, inclusive pela presença mais constante de outra modalidade contratual diversa da regra geral do contrato por prazo determinado, que é a contratação temporária ou por temporada.

O contrato intermitente utilizado de forma geral é extremamente precarizante, gerando insegurança econômica e social dos envolvidos, afastando o caro princípio constitucional da continuidade da relação de emprego, que faz com que a justiça distributiva pacifique as relações sociais e abra perspectiva para o desenvolvimento humano e não de desenvolvimento econômico nos moldes tradicionais.

Em momentos de crise, soluções que pretendem aumentar a empregabilidade, através da precarização dos postos de trabalho, leva ao efeito contrário, pois empregos de pior qualidade trazem como retorno um mercado de consumo instável e frágil, que afasta a

perspectiva do ciclo virtuoso da economia, que permitiria o alavancamento da demanda e o crescimento também com base no mercado interno.

Por outro lado, a contratação intermitente, com o equivocado propósito de desburocratizar ou desregular, pode levar, paradoxalmente ao efeito contrário, tendo em vista que afeta um dos elementos basilares da caracterização da relação de emprego.

A não eventualidade é um dos elementos caracterizadores do contrato de trabalho, tem sido objeto de discussão na jurisprudência em situações específicas, especialmente nas denominadas "zonas cinzentas".

A idéia é que o contrato de trabalho não seja destinado apenas a um evento, ou a um conjunto de eventos aleatórios, não regulares e não habituais, ou mesmo quando não regular, que pela sua quantidade, corresponda a uma ocupação contínua do trabalhador.

O importante é a fixação do trabalhador a um determinado tomador, como uma rotina e ocupando parte substancial do seu tempo. Por essa abordagem da característica central deste elemento já se evidencia o conflito latente entre ele a figura do "contrato de trabalho intermitente", pois a não eventualidade, e *conditio sine quo non* do contrato de trabalho.

Esse requisito da não eventualidade é sobretudo importante diante da existência comum de hipóteses de trabalho subordinado sem que esteja caracterizado um contrato de trabalho, ainda que se reconheça que a "pedra de toque" da relação de emprego seja a subordinação jurídico-hierárquica.

Podemos mencionar aqui a figura da "diarista" no trabalho doméstico ou ainda a contratação de um trabalhador braçal para serviço particular de carga e descarga. Objetivamente, visto por um observador externo, à relação concreta, o recebimento de ordens, a mão-de-obra à disposição para tarefas indefinidas, a priori, seria constatada igual subordinação do trabalhador empregado.

O que os distingue é que, nas primeiras hipóteses, se está diante do que denomina-se "subordinação de curta duração", o que afastaria a relação de emprego.

Ora, ao se introduzir de forma genérica uma modalidade de contrato de trabalho que modifica toda a conceituação do contrato de trabalho e pondo em risco a própria interpretação judicial do trabalho subordinado de curta duração, passando-se a reconhecer relação de emprego nas hipóteses nas quais antes faltaria o elemento da não

eventualidade, na medida em que o próprio contrato intermitente, prescinde dessa exigência, ou seja, geraria mais insegurança jurídica, do que postos de trabalho.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT/MG)

**EMENDA Nº - CMMPV - Medida Provisória 808, de 2017.
(Dep. Patrus Ananias)**

Dê-se ao caput do artigo 452 – C, da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A, respeitados os períodos de descanso previstos nos artigos 66 e 71, da Consolidação da Leis do Trabalho - CLT”.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa conciliar o art. 452-C com as normas relativas à duração do trabalho e os períodos obrigatórios destinados à refeição e repouso dos trabalhadores.

O contrato de trabalho intermitente não pode servir de pretexto para abortar conquistas históricas dos trabalhadores, como o repouso de 24 horas entre duas jornadas de trabalho (art. 66) e o intervalo máximo de duas horas intrajornada.

Assim, caberá ao empregador intermitente definir horários de trabalho compatíveis com as normas acima citadas; inclusive, possibilitando que o empregado possa organizar seus dias de trabalho para mais de um empregador.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT/MG)

**EMENDA Nº - CMMPV - Medida Provisória 808, de 2017.
(Dep. Patrus Ananias)**

Dê-se ao § 5º do artigo 442 – B da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

Art. 442 – B.

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos e ressalvas do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º, desde que ausente a subordinação jurídica ou vício de vontade no momento da celebração do contrato.

JUSTIFICAÇÃO

As atividades relacionadas no parágrafo 5º do art. 442-B da CLT podem ser exercidas tanto por pessoas jurídicas, por trabalhadores autônomos, como por empregados. A definição da qualidade jurídica do pacto é estabelecida conforme condições de contratação e cotidiano de prestação de serviços.

A subordinação jurídica é elemento universalmente reconhecido como de apartamento entre o trabalho executado por empregados e o executado por trabalhadores autônomos. São os elementos de pactuação a partir de condições personalíssimas do prestador, orientação e fiscalização dos serviços que, ordinariamente, definem a subordinação jurídica.

Tanto contrato de emprego, como acordos para prestação de serviços por trabalhador autônomo são categorias de negócio jurídico e, como todos os demais do Direito Obrigacional, subordinam-se à validade da manifestação de vontade.

Todo o capítulo IV, do Título II, do Livro III do Código Civil Brasileiro preocupa-se com a segura manifestação de vontade dos contratantes para a validade dos negócios jurídicos. Nosso sistema jurídico obrigacional – do qual o Direito do Trabalho faz parte – somente reconhece condições de execução dos contratos que são firmados a partir da vontade manifesta sem erro, ignorância ou dolo. Do mesmo modo, nega aplicação quando a declaração é executada de forma coagida, em estado de perigo, obrigada à desproporcionalidade ou visa fraudar interesses de terceiros.

Embora a subordinação jurídica na execução do trabalho seja essencial na busca da qualidade da contratação, ela está longe de ser suficiente. Os ofícios relacionados no parágrafo 5º costumam ser executados à distância do tomador, de modo que, quase sempre, a averiguação da subordinação jurídica torna-se situação tormentosa, demorada e insegura. A análise da vontade livremente manifestada pelo prestador de trabalho, na escolha entre modalidades de emprego ou autônomo, faz-se essencial para correto reconhecimento da relação jurídica e aplicação da regulação própria.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT/MG)

EMENDA Nº - CMMPV - Medida Provisória 808, de 2017.
(Dep. Patrus Ananias)

Dê-se ao § 2º do artigo 452 - E, da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 452-E.

§ 2º Fica assegurado o ingresso do trabalhador no Programa de Seguro-Desemprego, mesmo em caso de contrato de trabalho intermitente, respeitados os requisitos previstos em lei.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O seguro-desemprego é uma das principais conquistas do trabalhador brasileiro. Instituído em 1986 o programa atende milhões de trabalhadores e, não raramente, é a única fonte de renda do trabalhador que perde seu posto de trabalho.

Sob esta ótica não há justificativa razoável para que o trabalhador intermitente seja discriminado mediante a exclusão do benefício.

Não se pode olvidar que a reforma trabalhista foi pautada como instrumento de inclusão de uma massa gigantesca de desempregados ou trabalhadores informais, e o contrato intermitente foi louvado como o modelo ideal para implementação daqueles objetivos.

Assim, se faz necessário que o trabalhador intermitente encontre o amparo estatal sempre que houver a rescisão de um contrato de trabalho ÚNICO, obedecidos os limites e requisitos da lei que regulamenta a concessão do seguro-desemprego.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT/MG)

**EMENDA Nº - CMMPV - Medida Provisória 808, de 2017.
(Dep. Patrus Ananias)**

Dê-se ao artigo 223 – C, da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 223-C. A vida, a etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer, a integridade física, bem como, liberdade de ação, liberdade religiosa, para o trabalho e todas as outras formas de liberdade pública são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa sanar uma omissão do texto original, acrescentando outros direitos inerentes à pessoa natural. Mesmo que não seja possível reconhecer como sendo uma norma contendo relação exauriente, é importante indicar um rol maior de direitos, notadamente àqueles relacionadas às liberdades de livre locomoção, religiosa (eis que a intolerância religiosa tornou-se um dos motivos principais de distensão social), para o exercício de um trabalho lícito, e de expressão de pensamento.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT/MG)

**EMENDA Nº - CMMPV - Medida Provisória 808, de 2017.
(Dep. Patrus Ananias)**

Dê-se ao § 1º do artigo 911-A, da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 911-A.....

§ 1º Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, **obterão os benefícios previdenciários com base na média dos valores recolhidos**”.

JUSTIFICAÇÃO

O parágrafo 1º do art. 911-A, **em sua redação original**, na prática, direciona-se a impedir a imensa maioria de trabalhadores intermitentes de terem acesso a benefícios previdenciários. E o faz atentando a dispositivos constitucionais e infraconstitucionais.

A previdência social no Brasil é organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, de modo a assegurar a todos os empregados (obrigatoriamente contribuintes) recebimento de benefícios relacionados no art. 201 da Constituição Federal. A Carta Magna apresenta disposição universal, impedindo qualquer restrição à qualidade de beneficiário para empregados submetidos a regimes de contratação de emprego especial. Seguindo essa orientação valorativa, o art. 11, I, da Lei 8.213/1991 relaciona como segurados obrigatórios da previdência social todo tipo de empregado, sem discriminações.

Não há qualquer justificativa para a discriminação dos trabalhadores intermitentes de integração na Previdência e recebimento de benefícios. Ao contrário, o contrato intermitente tende a atingir, essencialmente, trabalhadores pouco qualificados e com menores salários; ou seja, exatamente a população mais pobre e que mais necessidade de auxílios substitutivos do salário.

Experiências internacionais de aplicação de contratações intermitentes indicam a constância de recebimento de menos de um salário mínimo. É exatamente a situação de

baixos e inconstantes salários que vocaciona o dispositivo a inviabilizar os empregados intermitentes de efetuarem recolhimentos previdenciários padronizados. A permanência do dispositivo tende, materialmente, a inviabilizar acesso desses trabalhadores à Previdência Social, especialmente recebimento de aposentadoria por tempo de serviço/contribuição.

Assim, propõe-se que o benefício previdenciário seja proporcional aos recolhimentos havidos durante todo o período em que o trabalhador ativou na qualidade de intermitente, sob pena de caracterizar enriquecimento indevido do sistema previdenciário em detrimento do trabalhador contribuinte.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT/MG)

**EMENDA Nº - CMMPV - Medida Provisória 808, de 2017
(Dep. Patrus Ananias)**

Dê-se ao artigo 442 – B, da Medida Provisória nº 808 de 2017 a seguinte redação:

“Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação, desde que ausente a subordinação jurídica ou vício de vontade no momento da celebração do contrato”.

JUSTIFICAÇÃO

A definição da qualidade jurídica do pacto é estabelecida conforme condições de contratação e cotidiano de prestação dos serviços, razão pela qual, o § 6º do art. 442-B, da MP 808/17, estabelece que **“presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.**”

A presente emenda visa a melhor tecnicidade legislativa, haja vista que a existência ou não da subordinação jurídica é elemento essencial do contrato e, como tal, deve estar expresso no *caput* e não relegado a um parágrafo que, a rigor, se destina a complementar ou excepcionar o conteúdo do artigo.

A subordinação jurídica é elemento universalmente reconhecido como de apartamento entre o trabalho executado por empregados e o executado por trabalhadores autônomos. São os elementos de pactuação a partir de condições personalíssimas do prestador, orientação e fiscalização dos serviços que, ordinariamente, definem a subordinação jurídica.

Tanto o contrato de emprego, como acordos para prestação de serviços por trabalhador autônomo são categorias de negócio jurídico e, como todos os demais do Direito Obrigacional, subordinam-se à validade da manifestação de vontade.

Todo o capítulo IV, do Título II, do Livro III do Código Civil Brasileiro preocupa-se com a segura manifestação de vontade dos contratantes para validade dos negócios jurídicos. Nosso sistema jurídico obrigacional – do qual o Direito do Trabalho faz parte – somente reconhece condições de execução dos contratos que são firmados a partir da vontade manifestada sem erro, ignorância ou dolo. Do mesmo modo, nega aplicação quando a declaração é executada de forma coagida, em estado de perigo, obrigada à desproporcionalidade ou visa fraudar interesses de terceiros.

Embora a subordinação jurídica na execução do trabalho seja essencial na busca da qualidade da contratação, ela está longe de ser suficiente. Os ofícios relacionados no parágrafo 5º costumam ser executados à distância do tomador, de modo que, quase sempre, a averiguação da subordinação jurídica torna-se situação tormentosa, demorada e insegura. A análise da vontade livremente manifestada pelo prestador do trabalho, na escolha entre modalidades emprego ou autônomo, faz-se essencial para correto reconhecimento da relação jurídica e aplicação da regulação própria.

A inserção expressa dos vícios de vontade como elementos essenciais do contrato, decorre da insistência do legislador originário (quando da elaboração da Lei 13.467/17) em amoldar os contratos do trabalho apenas em seus aspectos formais, quais sejam: capacidade das partes, licitude do objeto e a forma admitida ou não defesa em lei.

Assim, com a presente emenda busca-se proporcionar o equilíbrio necessário no momento da contratação, evitando-se que qualquer uma das partes tenha a sua manifestação de vontade expressa por erro, dolo, coação ou, em casos excepcionais, simulação.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT/MG)

EMENDA Nº - CMMPV - Medida Provisória 808, de 2017

(Dep. Patrus Ananias)

Dê-se ao artigo 192 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT a seguinte redação:

“Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo”.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso IV, estabelece que:

"São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, **sendo vedada sua vinculação para qualquer fim**".

Para dirimir qualquer controvérsia acerca do alcance da norma, o STF editou a Súmula Vinculante nº 4, *in verbis*:

“Salvo nos casos previstos na **Constituição**, o **salário mínimo** não pode ser usado como **indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado**, nem ser substituído por decisão judicial”.

Assim, desde 1988 o salário-mínimo não deve ser utilizado como base de cálculo para o pagamento do adicional de insalubridade, cabendo ao Congresso definir um novo critério ao pagamento desta parcela essencial à manutenção das condições de higiene e segurança dos contratos de trabalho.

Por uma questão de equilíbrio técnico-jurídico, a presente emenda adotou o critério utilizado pela própria CLT quanto ao pagamento do adicional de periculosidade, qual seja, o **salário efetivo do trabalhador, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa**.

Ainda, propõe-se a elevação do percentual máximo de 30% para 40%, adotando-se o mesmo critério do adicional de periculosidade, eis que, na prática, o contato com agentes insalubres afeta, real e prejudicialmente, a vida do trabalhador.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT/MG)

Dê-se ao § 2º do artigo 457, da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 457.

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

JUSTIFICAÇÃO

A expressão "ainda que habituais" constante do § 2º do art. 457, da CLT, com a redação dada pela lei 13.467/17. A interpretação sistemática dos artigos 195, I e 201, caput e § 11, da Constituição Federal revela que a contribuição social incide sobre os ganhos habituais, a qualquer título, para se preservar o equilíbrio financeiro e atuarial do RGPS - Regime Geral da Previdência Social com igual razão, a interpretação do art. 457, § 2º, da CLT, em conformidade com a Constituição, denota que não importa o título atribuído pelo empregador à parcela, porquanto, para ter natureza jurídica salarial, basta que ela seja habitual e decorrente do trabalho prestado por conta alheia, sendo meramente exemplificativo o rol do § 1º e admitindo-se outras parcelas salariais, tais como adicionais, importâncias variáveis e gratificações legais e convencionais. A não integração na remuneração das parcelas relacionadas no art. 457, §§ 2º e 4º, da CLT depende de que efetivamente sirvam a propiciar condições para realização do trabalho ou se retirem a situações excepcionais ao cotidiano da relação de emprego. Necessária vinculação a desempenho profissional diferenciado. A concessão habitual de prêmios, desvinculada do requisito de desempenho profissional superior ao ordinariamente esperado (art. 457, §4º, da CLT), constitui fraude (art. 9º, CLT), integrando a remuneração do empregado a parcela paga fora dos preceitos legais.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT/MG)

EMENDA Nº - CMMPV - Medida Provisória 808, de 2017

(Dep. Patrus Ananias)

Acrescente-se o artigo 791 –B à Medida Provisória nº 808, de 2017:

“Art. 791 – B. As reclamações trabalhistas ajuizadas até a data de 10 de novembro de 2017, não se sujeitam aos efeitos da lei 13.467/2017, para fins do pagamento de custas, honorários periciais e advocatícios”.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem como finalidade a garantia da segurança jurídica, que é primordial no Estado de Direito.

Com efeito, a Constituição prevê a irretroatividade da lei como uma garantia fundamental ao cidadão (art. 5o., XXXVI).

Quando o cidadão propõe uma ação judicial, faz uma análise de risco e de custos com aquela demanda. Se sobrevém, após a propositura da ação, uma modificação da legislação processual que altere os riscos e os custos da demanda, aplicá-la a processos em curso significaria surpreender o cidadão e conferir efeito retroativo à lei - importante notar que o cidadão, legitimamente, havia feito seu cálculo de riscos e custos com base na lei anterior.

Assim, quando o cidadão ajuíza uma ação, apresenta, na petição inicial, suas pretensões, considerando o que pode ou não lhe ser acarretado em termos de despesas processuais, aí incluídos custas, honorários advocatícios e honorários periciais. Em técnica processual, isso equivale à aplicação do princípio da causalidade.

No Processo do Trabalho, até a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, a legislação trabalhista não previa o pagamento de honorários advocatícios por parte do trabalhador. Com relação às custas processuais e aos honorários periciais, seriam devidos pelo trabalhador apenas se não fosse beneficiário da justiça gratuita.

A Lei n. 13.467/2017, como se sabe, alterou essas regras, prevendo modalidades de cobrança do trabalhador de honorários advocatícios, honorários periciais e de custas. Entretanto, a entrada em vigor da lei não pode surpreender o cidadão que havia ajuizado sua ação com base na legislação processual então vigente. Trata-se de uma garantia fundamental, a da irretroatividade da lei, como corolário da preocupação do ordenamento com a segurança jurídica.

É importante considerar que a vedação à irretroatividade da lei também evita que os réus (empregadores) sejam surpreendidos, por exemplo, com suas eventuais condenações em juízo ao pagamento de honorários advocatícios. Com efeito, naqueles casos em que o autor de uma ação trabalhista não estava assistido pelo sindicato profissional, não era cabível, pela legislação anterior, a condenação do réu-empregador em honorários advocatícios (de acordo com a jurisprudência dominante, firmada na Súmula n. 219, I, do Tribunal Superior do Trabalho). Assim, o réu tinha a legítima expectativa de que, ainda que fosse condenado ao pagamento de verbas trabalhistas, não experimentaria uma condenação ao pagamento de honorários ao advogado do autor. Se a Lei n. 13.467/2017 for aplicada aos processos em curso, também esse réu (empregador) poderá ser surpreendido, diante de uma eventual condenação ao pagamento de honorários advocatícios.

Assim, nota-se que não se trata apenas de modificações processuais, mas de modificações processuais com efeitos materiais em razão do potencial de atingimento do patrimônio dos litigantes.

Por tudo isso, em atenção à garantia constitucional da irretroatividade da lei e à legítima expectativa dos cidadãos, partes em uma demanda judicial, de serem aplicadas, quanto a seus cálculos de riscos e custos da ação, a lei vigente quando da propositura da ação judicial, é que deve ser afastada a aplicação da Lei n. 13.467/2017 às ações trabalhistas em curso, com relação a custas, honorários advocatícios e honorários periciais, como proposto na presente emenda. Cuida-se de privilegiar a preocupação com a segurança jurídica, evitando que as partes de uma demanda já em curso sejam surpreendidas pela edição da nova lei.

A pertinência dessa previsão é salutar para, em definitivo, evitar incontáveis demandas judiciais e debates em torno de qual legislação seria aplicável em razão das referidas modificações.

Sala das Comissões

Dep. Patrus Ananias (PT/MG)

EMENDA Nº - CMMPV - Medida Provisória 808, de 2017.

(Dep. Patrus Ananias)

Dê-se ao caput do artigo 452 – D, da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação:

“Art. 452-D. Decorrido o prazo de três meses sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A fixação do prazo de um ano para que se considere extinto o contrato de trabalho intermitente é demasiado extensa, tendo em vista a natureza já precarizante da relação, com redução de direitos durante a sua vigência e, especialmente quando de seu termo final.

Desta forma, de modo a minimizar os efeitos já extremamente nefastos desta modalidade contratual, quando menos o prazo de "latência" deve ser extremamente reduzido. Não se pode paralisar uma vida, em uma indefinição contínua acerca da continuidade da relação. Nenhum prejuízo advém da nova regra, uma vez que a qualquer momento o tomador do serviço poderá recontratar o mesmo empregado.

Por outro lado, a ausência de trabalho por período tão longo, pode levar constantemente para a linha de produção, trabalhadores não adaptados à rotina de trabalho, o que leva à maximização de riscos de acidente e doença ocupacional.

Também, a continuidade do trabalho é algo relevante não só pra o trabalhador, mas para cadeia produtiva e econômica, servindo o prazo elástico de verdadeiro "mascaramento" do desemprego, na medida em tais pessoas figurarão nas estatísticas como uma espécie de "empregados sem trabalho", devido mesmo ao enorme tempo legal de espera estabelecido para nova convocação.

Por fim, o elevado período previsto para o encerramento da relação de emprego, diante da inatividade, afronta de modo flagrante a comutatividade do contrato de trabalho, pois o empregado se mantém paralisado em sua vida, nas escolhas e opções, diante da ausência

de renda por "não convocação", ficando nessa condição de verdadeira "hibernação contratual", absolutamente à mercê da vontade alheia, representando uma situação de dependência extrema e cláusula legal que atribui poder potestativo extremo ao outro contratante.

Portanto, a alteração é necessária e justa, de modo que em um período de 3 (três) meses, não havendo convocação, o empregado possa receber os valores que lhe sejam devidos, diante do término da relação de emprego.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT/MG)

EMENDA Nº - CMMPV - Medida Provisória 808, de 2017
(Dep. Patrus Ananias)

Dê-se ao caput do artigo 452 - A, da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e será destinado a setores da economia, tipicamente intermitentes”.

JUSTIFICAÇÃO

A regra geral é de preponderância do contrato de trabalho por prazo indeterminado. Somente esse atende os objetivos constitucionais de valorização do trabalho humano, justiça social e construção de uma sociedade solidária e fraterna. A proliferação generalizada e contratos a prazo ou que afastem a continuidade da relação, como ocorre no novel contrato de trabalho intermitente, com a substituição da mão-de-obra regular e socialmente garantida, desatende os ditames constitucionais.

Deve-se frisar que o desenvolvimento econômico somente faz sentido, no contexto dos direitos fundamentais hodiernamente reconhecidos, na medida em que funcionar como fator de desenvolvimento social extensível a todas as camadas da sociedade. Em verdade, somente pode haver justiça social – compromisso constitucional das democracias ocidentais – na medida em que o desenvolvimento econômico implique em desenvolvimento social tanto para os indivíduos que detêm a renda de capital (e os meios de produção) quanto para aqueles que não os detêm.

É evidente que a expansão do desenvolvimento econômico como desenvolvimento social para toda a sociedade depende da atuação do Estado como garantidor da justa distribuição dos ganhos econômicos advindos do desenvolvimento econômico. Nesse cenário, é preciso ter em mente a necessidade de uma lógica jurídica emancipatória, na qual o Estado atua não como um simples protetor, um simples doador de “esmolas sociais”, mas sim como um verdadeiro fiador da possibilidade de emancipação individual e coletiva dos cidadãos por meio da justa distribuição dos ganhos sociais provenientes do desenvolvimento econômico, a generalização de uma modalidade contratual atípica e precarizante, vai em sentido contrário a esses propósitos.

Por essa razão é que as contratações diversas devem atender apenas situações excepcionais e peculiares, como aliás se dá nos dispositivos que admitem a contratação por prazo determinado, assim é que o Art. 443 e seus parágrafos admitem como válido este contrato excepcional, mas assim o define como aquele “ *cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada*”. Estabelecendo que sua validade depender de condições excepcionais que expressamente elenca, quais sejam: “*a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência.*”

Mutatis mutandi esta mesma excepcionalidade exige que o contrato intermitente também seja limitado, ainda que genericamente à situação em que a natureza do trabalho ou atividade empresarial seja compatível com a intermitência, do contrário se verá a indevida substituição de mão-de-obra regular e socialmente protegida, por uma modalidade contratual nitidamente precarizante, ao invés de gerar novos postos de trabalho, estaríamos simplesmente retirando direitos e segurança dos contratos regulares por prazo indeterminado e com jornada regular.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT/MG)

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

(Dep. Patrus Ananias)

Acrescente-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte parágrafo ao art. 58 da CLT:

Art. 58. ...

§ Excetuam-se das restrições impostas pelo § 2º deste artigo, as situações em que inexistir transporte público regular e em situações em que o fornecimento de transporte pelo empregador é condição a possibilitar a prestação dos serviços ...

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista não realizou alterações no conceito de tempo à disposição estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho. Evidente que, nas situações contidas na proposta acima, o tempo em que o trabalhador estiver em transporte fornecido pela empresa ocasionará em tempo à disposição, razão pela qual o período correspondente deve ser computado como jornada de trabalho dos empregados;

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT – MG)



CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO MISTA DESTINADA A PROFERIR PARECER À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017, QUE “ALTERA A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT, APROVADA PELO DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943”.

EMENDA

(Dep. Patrus Ananias)

Altere-se o art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, no ponto em que altera o inciso XII do art. 611-A da CLT, que passa a ter a seguinte redação:

“XII – enquadramento do grau de insalubridade, respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho”.

Justificativa

Dispõe o art. 611-A, inciso XII, da CLT, com redação conferida pela Medida Provisória nº 808/2017:

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

.....

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho”

O art. 611-A da CLT foi inserido pela Lei 13.467/2017 com a finalidade de permitir a derrogação de normas legais asseguradoras de direitos trabalhistas, por meio da negociação coletiva.

O inciso XII prevê a possibilidade de negociação coletiva em duas hipóteses: a) para estabelecer o enquadramento de insalubridade (mínimo, médio ou máximo); e b) para possibilitar a prorrogação de jornada de trabalho em local insalubre **sem necessidade de licença prévia da autoridade do Ministério do Trabalho.**

Na primeira hipótese – de enquadramento do grau de insalubridade –, o dispositivo permite a substituição dos critérios médicos de aferição do grau de



CÂMARA DOS DEPUTADOS

insalubridade, previstos nos arts. 192 e 195 da CLT, pela simples indicação aleatória de um grau de insalubridade, segundo a vontade das partes na negociação coletiva.

Dispõem os arts. 192 e 195 da CLT, sobre a caracterização e aferição da insalubridade:

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, **acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho**, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Art. . 195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, **segundo as normas do Ministério do Trabalho**, far-se-ão **através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.**

Ao submeter o enquadramento da insalubridade à livre negociação, apesar de "*incluída a possibilidade de contratação de perícia*", a norma do inciso XII, sob análise, permite que as partes afastem os critérios médicos e a observância dos limites de tolerância aos agentes insalubres, previstos pelo Ministério do Trabalho, enquadrando o nível de insalubridade conforme a conveniência negocial, rebaixando com isso o nível de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores garantido pela lei.

O enquadramento do nível de insalubridade tem efeito não apenas sobre o valor do adicional de insalubridade (CLT, art. 192), mas também sobre as medidas de neutralização da insalubridade que devem ser adotadas prioritariamente pelo empregador, para proteção à saúde dos trabalhadores, conforme dispõem os arts. 191 e 194 da CLT:

Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.

Art.194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou



CÂMARA DOS DEPUTADOS

integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Ao permitir a livre negociação sobre o nível de insalubridade, a norma abre espaço a que o empregador deixe de adotar as medidas de neutralização da insalubridade condizentes com os riscos efetivos presentes em seu ambiente de trabalho.

A segunda hipótese de prevalência da negociação sobre a lei, prevista no dispositivo, por sua vez, diz respeito à possibilidade de prorrogação de jornada de trabalho em local insalubre sem necessidade de licença prévia da autoridade do Ministério do Trabalho.

Essa disposição tem por finalidade permitir que, por negociação coletiva, as partes afastem a aplicação do art. 60, *caput*, da CLT, que exige licença prévia da autoridade em matéria de medicina do trabalho (Ministério do Trabalho ou autoridades sanitárias) para prorrogação de jornada em atividades insalubres. Diz o art. 60 da CLT:

Art. 60 - Nas **atividades insalubres**, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, **quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho**, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

A dispensa da licença prévia fundada em critérios médicos, por meio de negociação coletiva, reduz drasticamente o nível de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, permitindo que sindicatos, sob pressão econômica, negociem a prorrogação de jornada em ambiente insalubre, o que, aliado à possibilidade de negociação do enquadramento da insalubridade em nível reduzido, constitui fator de desestímulo à adoção de medidas de neutralização ou redução da insalubridade.

Conforme definido pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 590.415/SC, Relator Ministro Roberto Barroso, as normas sobre saúde e segurança do trabalhador são absolutamente indisponíveis, não podendo ser objeto de livre negociação individual ou coletiva. Firmou o STF nesse julgado que, não obstante o amplo espaço que a Constituição confere à negociação coletiva, impõe limite intransponível nos direitos que correspondem a um



CÂMARA DOS DEPUTADOS

"patamar civilizatório mínimo", dentre os quais, as normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.¹

O art. 7º, XXII, da Constituição, garante a todos os trabalhadores urbanos e rurais "*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de **normas de saúde, higiene e segurança***", e o inciso XXIII garante "*adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, **na forma da lei***". Essas disposições constitucionais revelam o propósito do Constituinte de 1988 de reservar à lei a disciplina da proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, o que afasta a possibilidade de derrogação dessa disciplina por meio de normas coletivas.

Segundo a doutrina, saúde e segurança são direitos indisponíveis, que não se submetem a negociação individual ou coletiva, pois neles se projetam os fundamentos do Estado Democrático de Direito.² A neutralização da insalubridade no ambiente de trabalho, ou a redução da exposição do trabalhador aos agentes insalubres, pela limitação da prorrogação da jornada de trabalho, constituem medidas legais indisponíveis, de ordem pública, que não comportam negociação.

Nesse sentido, o enquadramento do nível de insalubridade depende necessariamente de análise técnica. O art. 189 da CLT prevê como "atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a **agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos**".

¹ Dispõe trecho do acórdão do RE 590.415/SC: "Por fim, de acordo com o princípio da adequação setorial negociada, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, **afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um "patamar civilizatório mínimo", como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc.** Enquanto **tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma**, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas" (grifos acrescentados) (RE 590.415/SC, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe n. 101, 29/5/2015).

² Segundo doutrina de Arion Sayão Romita, a norma do **art. 7º, XXII, da Constituição**, que assegura aos trabalhadores o direito fundamental à "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde e segurança", outorga direito revestido de indisponibilidade absoluta, eis que nele se projetam os próprios fundamentos do Estado Democrático de Direito: a dignidade da pessoa humana - **Constituição, art. 1º, III** - e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa - **inciso IV. ROMITA**, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2014, pp. 418.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

O tempo de exposição do trabalhador ao agente insalubre (ou seja, a jornada de trabalho) constitui critério utilizado para fixação do seu limite de tolerância. Ao permitir o rebaixamento do nível de insalubridade e a prorrogação da jornada de trabalho em atividade insalubre, por negociação, sem observância desses critérios técnicos, a norma promove a redução do nível de proteção legal à saúde do trabalhador, o que contraria interesses superiores da sociedade.

A redação proposta visa a corrigir a grave inconstitucionalidade do dispositivo. Para isso, a emenda suprime a expressão “*e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho*”, mantendo o restante da disposição.

Com essa alteração, afasta-se a possibilidade de negociação que dispense a licença do Ministério do Trabalho para prorrogação de jornada, mantendo a obrigatoriedade de observância do art. 60, *caput*, da CLT.

Quanto ao enquadramento da insalubridade, a nova redação permite que as partes negociem a medição da insalubridade presente no ambiente de trabalho, de modo a beneficiar uma coletividade de trabalhadores, mas submete essa medição a todos os critérios médicos necessários, previstos nos arts. 189 a 197 da CLT, além das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Sala da Comissão, de novembro de 2017.

Deputado Patrus Ananias (PT- MG)

**EMENDA Nº - CMMPV - Medida Provisória 808, de 2017.
(Dep. Patrus Ananias)**

Dê-se ao artigo 452-A, inciso II, da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 452-A.

II – Desde que tenha havido convocação para trabalhos com suficiente remuneração, fica assegurada a percepção do piso salarial da categoria ou, inexistindo esse, o salário mínimo, independentemente da quantidade de horas trabalhadas, inclusive para fins de contribuição e obtenção de benefícios previdenciários.”

JUSTIFICAÇÃO

As maiores críticas oferecidas a modalidade contratual residem exatamente na perspectiva de o empregado terminar o mês sem ter recebido convocações de trabalho suficientes para receber, ao menos, o valor de um salário mínimo mensal.

Atualmente, é universal a instituição do salário mínimo. Praticamente todas as nações do planeta estabelecem níveis civilizatórios abaixo dos quais é vedado aos particulares acordarem remuneração trabalho-emprego. Assim também se dirige a normativa internacional: art. 23, item 3, da Declaração Universal dos Direitos do Homem; art. 5º da Convenção nº 117 da OIT; e os trabalhadores subordinados, assegurando dignidade de vida.

Apesar de o art. 7º, VI, da CRFB permitir diminuição de salário em situações excepcionais e mediante negociação coletiva, certo é que jamais poderá haver previsão de salário inferior ao mínimo nacional.

Conforme o disposto no art. 78 da CLT, mesmo os trabalhadores por unidade de obra e tarefeiros têm direito ao salário mínimo. Nesse sentido, a Lei n.8.716/93 determina que aos trabalhadores que percebem remuneração variável (comissão, peça, tarefa) é garantido salário mensal nunca inferior ao mínimo incidente na relação. A generalidade da aplicação do salário mínimo alcança também os que executam em residência ou oficina familiar as obrigações principais do contrato

de emprego. Não importa se o cálculo do salário para essa modalidade de trabalho é na forma de módulo de tempo, peça, comissão ou tarefa.

A situação do trabalhador intermitente em muito se assemelha a de tarefeiros e comissionistas. Em todos observa-se a regra geral de que grande parte dos elementos determinantes para recebimento do salário dependem de condições sazonais da atividade empresarial. Tarefas são encomendadas de acordo com as demandas de mercado, e comissões são recebidas conforme aquecimento da atividade econômica. De igual forma, convocações para o trabalho são determinadas a partir de carecimentos empresariais, dependentes das condições mercadológicas experimentadas. A variação de mercado é típico ônus do polo empregador e que faz reservar possibilidade de grandes aumentos de lucratividade, sem que precise aumentar a contraprestação aos empregados. Coerentemente à regra do monopólio empresarial pelos resultados do empreendimento, não pode haver transferência dos riscos para o funcionário, pagando menos de um salário mínimo. A garantia de salário mínimo ao empregado intermitente segue exatamente essa mesma razão.

A concepção fundamental e universal de essencialidade do salário mínimo, todavia, deve ser compatibilizada com a característica do contrato intermitente, o qual traz intrínseca a concepção de que o funcionário pode rejeitar chamados do empregador, sem importar qualquer punição. Em aplicação a regra da vedação da condição potestativa absoluta (art. 122 do CC), a formal potestatividade do empregado não pode servir para obrigar complementações remuneratórias por parte do empregador. Assim, em aplicação analógica ao regime de trabalhadores comissionistas e tarefeiros, não se admite que empregado em regime de intermitência tenha sido acionado em ocasiões insuficientes para ferir, ao final do mês, menos de um salário mínimo.

Atente-se que não se considera necessariamente ilegal o funcionário receber, ao encerrar do mês, menos de um salário mínimo. Mas desde que assim ocorra por efeito do empregado não ter aceito suficientes acionamentos para garantir o valor do salário mínimo mensal.

Em resumo, a garantia do salário mínimo ao trabalhador intermitente visa garantir cumprimento de regra constitucional universal, bem como dispositivos celetistas

e de convenções internacionais de aplicação obrigatória no Brasil, que garantem salário mínimo a empregados remunerados por produção.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT/MG)

EMENDA Nº - CMMPV - Medida Provisória 808, de 2017
(Dep. Patrus Ananias)

Dê-se ao caput do artigo 452 - A, da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva será destinado a setores da economia, em atividades tipicamente intermitentes”.

JUSTIFICAÇÃO

A regra geral é de preponderância do contrato de trabalho por prazo indeterminado. Somente esse atende os objetivos constitucionais de valorização do trabalho humano, justiça social e construção de uma sociedade solidária e fraterna. A proliferação generalizada e contratos a prazo ou que afastem a continuidade da relação, como ocorre no novel contrato de trabalho intermitente, com a substituição da mão-de-obra regular e socialmente garantida, desatende os ditames constitucionais.

Deve-se frisar que o desenvolvimento econômico somente faz sentido, no contexto dos direitos fundamentais hodiernamente reconhecidos, na medida em que funcionar como fator de desenvolvimento social extensível a todas as camadas da sociedade. Em verdade, somente pode haver justiça social – compromisso constitucional das democracias ocidentais – na medida em que o desenvolvimento econômico implique em desenvolvimento social tanto para os indivíduos que detém a renda de capital (e os meios de produção) quanto para aqueles que não os detém.

É evidente que a expansão do desenvolvimento econômico como desenvolvimento social para toda a sociedade depende da atuação do Estado como garantidor da justa distribuição dos ganhos econômicos advindos do desenvolvimento econômico. Nesse cenário, é preciso ter em mente a necessidade de uma lógica jurídica emancipatória, na qual o Estado atua não como um simples protetor, um simples doador de “esmolas sociais”, mas sim como um verdadeiro fiador da possibilidade de emancipação individual e coletiva dos cidadãos por meio da justa distribuição dos ganhos sociais provenientes do desenvolvimento econômico, a generalização de uma modalidade contratual atípica e precarizante, vai em sentido contrário a esses propósitos.

Por essa razão é que as contratações diversas devem atender apenas situações excepcionais e peculiares, como aliás se dá nos dispositivos que admitem a contratação por prazo determinado, assim é que o Art. 443 e seus parágrafos admitem como válido este contrato excepcional, mas assim o define como aquele " *cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada*". Estabelecendo que sua validade depender de condições excepcionais que expressamente elenca, quais sejam: "a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência."

Mutatis mutandi esta mesma excepcionalidade exige que o contrato intermitente também seja limitado, ainda que genericamente à situação em que a natureza do trabalho ou atividade empresarial seja compatível com a intermitência, do contrário se verá a indevida substituição de mão-de-obra regular e socialmente protegida, por uma modalidade contratual nitidamente precarizante, ao invés de gerar novos postos de trabalho, estaríamos simplesmente retirando direitos e segurança dos contratos regulares por prazo indeterminado e com jornada regular.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT/MG)



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data
21/11/2017

Medida Provisória nº 808 de 2017

Autor
Luis Carlos Heinze

Nº do Prontuário
500

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. X Aditiva 5. Substitutivo

Página

Artigo

Parágrafo

Inciso

Alínea

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclua-se o seguinte artigo na Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.

Art. XX – Acrescentem-se os seguintes artigos 627-B, 627-C, 627-D e 627-E ao decreto 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 627-B - Objetivando a orientação sobre o cumprimento da legislação de proteção ao trabalho, bem como a prevenção e o saneamento de infrações relativas à segurança e saúde no trabalho, deverá ser instaurado Procedimento Especial para ação fiscal das condições de segurança e saúde no trabalho.

Parágrafo único - Não será aplicado o procedimento especial para ação fiscal nas hipóteses em que se tratar de situação considerada análoga à escravidão e/ou risco grave à vida do empregado.

Art. 627-C - O procedimento previsto no Artigos 627-A e 627-B será obrigatoriamente iniciado pelo AFT por meio de Termo de Notificação, que fixará prazos de até 24 meses para a correção das irregularidades constatadas em inspeção no local de trabalho, podendo ser definidos prazos diferentes para as diversas exigências.

Parágrafo único – Deverão ser considerados os seguintes aspectos para definições dos prazos:

- a) tamanho do parque fabril;
- b) disponibilidade de capital para os devidos investimentos;
- c) quantidade de equipamentos que necessitam adequação.

Art. 627-D - Mediante justificativa que evidencie a inviabilidade técnica e/ou financeira, devidamente comprovadas, para atendimento dos prazos fixados no art. 627-C, é facultado ao empregador apresentar plano de trabalho com cronograma de implementação escalonado para adequação.

§ 1º. O plano de trabalho juntamente com o cronograma de implementação e a justificativa de que trata este artigo deve ser protocolado pelo empregador no prazo de até 60 dias do recebimento da notificação ou em outro prazo superior a ser ajustado junto ao AFT.

§ 2º. Eventual negativa de concessão de prazo superior ao empregador para protocolo do plano de trabalho juntamente com o cronograma de implementação e a justificativa de que trata o “caput” do artigo deverá ser devidamente justificada pelo auditor do trabalho, sob pena de configurar abuso de poder.

§ 3º. O plano de trabalho com cronograma de implementação contendo prazos de até 12 meses deve ser aprovado pelo AFT ou equipe que tenha emitido a notificação de que trata o Artigo 2º, devendo ser formalizado por meio de Termo de Compromisso.

§ 4º. O plano de trabalho com cronograma de implementação contendo prazos superiores a 12 meses deve ser aprovado pelo AFT ou equipe que tenha emitido a notificação de que trata o Artigo 2º, com anuência da chefia imediata, devendo ser formalizado por meio de Termo de Compromisso.

§ 5º. Toda e qualquer discordância pelo AFT ou equipe em relação ao plano de trabalho deve ser justificada devidamente em critérios técnicos e jurídicos, de modo a evitar possíveis prejuízos ao empregador, sendo todo o procedimento administrativo pautado em plena e total transparência, sob pena de configurar abuso de autoridade.

§ 4º - A chefia imediata poderá designar AFT ou equipe de AFTs para analisar a proposta de plano de trabalho, visando subsidiar sua decisão.

Art. 627-D- É vedada a autuação pelos itens notificados até o término do prazo concedido no Termo de Notificação ou no Termo de Compromisso.

Art. 627-E - O plano de trabalho com cronograma de implementação deve permanecer no estabelecimento e disponível à fiscalização do trabalho e à representação sindical dos trabalhadores preponderante no estabelecimento.

JUSTIFICAÇÃO

A razão pela qual é apresentada a presente emenda se relaciona com o objetivo de especificar a aplicação do procedimento especial para a ação fiscal (PEAF) para as fiscalizações que tratam da segurança e saúde no trabalho.

Isto porque, mesmo com a edição de normas específicas e regulamentadoras pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) sobre o assunto, existem informações de que AFTs estão agindo com excesso de poder e prejudicando o setor produtivo, tendo sido necessária a adoção de medidas judiciais para combater a conduta

administrativa abusiva.

Neste sentido, como se observa da redação normativa acima, os fiscais do trabalho não poderão mais emitir, automaticamente, autos de infração, multa e penalidades mais gravosas ao setor produtivo nos casos relacionados à saúde. Isto porque em situação de segurança e saúde no trabalho relativa a máquinas de trabalho, a adequação do maquinário e equipamento, muitas vezes, depende do fornecedor e de adaptações não possíveis de serem implementadas imediatamente, de modo que eventual penalidade aplicada em excesso pode comprometer a própria viabilidade da atividade.

Com a formalização da referida alteração normativa, o fiscal deverá (i) adotar o critério da dupla visita; e (ii) emitir Termo de Notificação, com prazo de até 24 meses para o proprietário se adequar aos termos identificados pela fiscalização. Até então, o Auditor Fiscal emitia o auto de infração ao encontrar alguma irregularidade no momento da visita à fazenda, sendo que, no mesmo ato, o agricultor já recebia a multa.

Além disso, a norma permite, ainda, que as empresas solicitem prorrogação de prazo, caso não tenham condições de cumprir as adequações necessárias dentro do prazo determinado, devendo a negativa de concessão ser motivada com argumentos técnicos e jurídicos, sob pena de caracterização de abuso de autoridade.

PARLAMENTAR

LUIS CARLOS HEINZE
PP/RS



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data
21/11/2017

Medida Provisória nº 808 de 2017

Autor
Luis Carlos Heinze

Nº do Prontuário
500

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. X Aditiva 5. Substitutivo

Página

Artigo

Parágrafo

Inciso

Alínea

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclua-se o seguinte artigo na Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.

Art. XX – Os artigos 198 e 390 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passam a vigorar acrescido dos seguintes §§ 2º

Art. 198 -

.....

§1º -

.....

§2º. Na ausência de norma específica para determinado setor, deve ser aplicável o teto estabelecido pelo “caput” do artigo e, caso o auditor fiscal do trabalho entenda ser oneroso para o trabalhador tal limite, deve ser instaurado procedimento especial, nos termos do art. 627-A, ou então ser formado grupo de trabalho para que se defina o peso específico e estabeleça prazo razoável para adequação do empregador às exigências.

Art. 390 -

.....

§1º -

.....

§2º. Na ausência de norma específica para determinado setor, deve ser aplicável o teto estabelecido pelo “caput” do artigo e, caso o auditor fiscal do trabalho entenda ser oneroso para a trabalhadora tal limite, deve ser instaurado procedimento especial, nos termos do art. 627-A, ou então ser formado grupo de trabalho para que se defina o peso específico e estabeleça prazo razoável para adequação do empregador às exigências.

JUSTIFICAÇÃO

A razão pela qual é apresentada a presente emenda parlamentar se relaciona com o intuito de adequar a legislação com a realidade da prática dos setores produtivos, de modo a evitar eventuais interpretações subjetivas pelos fiscais auditores do trabalho.

As redações apresentadas nesta emenda estão em conformidade com a Convenção 127 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que não estabelece qualquer limite de peso em sua redação normativa, de modo a considerar tão-somente que o peso do carregado pelas mulheres e crianças não pode superar aquele carregado pelo homem.

Mesmo diante de claras previsões estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), auditores fiscais têm interpretado normas infralegais incorretamente para tornar mais gravosa a situação do fiscalizado em sentido contrário ao que é estabelecido pela CLT.

De fato, se a CLT dispõe de teto de até 60 kg, não pode o fiscal interpretar de forma genérica ou por analogia as disposições estabelecidas pela NR-17 e reduzir o teto da exigência, sem que haja norma específica para o setor que se pretende alcançar com a autuação. A redução do peso praticado no mercado (interno e externo) deve vir acompanhada de discussão entre os elos da cadeia produtiva e, em caso de redução, concessão de prazo para adequação e peso específico para a atividade.

Portanto, como visto, o intuito da presente emenda é adequar a realidade prática dos setores produtivos à legislação mantendo os níveis de emprego e sem inviabilizar a atividade econômica.

PARLAMENTAR

LUIS CARLOS HEINZE

PP/RS



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data
21/11/2017

Medida Provisória nº 808 de 2017

Autor
Luis Carlos Heinze

Nº do Prontuário
500

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. X Aditiva 5. Substitutivo

Página

Artigo

Parágrafo

Inciso

Alínea

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Acresça-se ao art. 452-C do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), § 3º nos seguintes termos:

Art. 452-C.

.....
§ 3º Considera-se período de inatividade os intervalos entre uma e outra parte da execução da tarefa diária, desde que tal hipótese seja expressamente ressalvada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

JUSTIFICAÇÃO

Embora a regulamentação do trabalho intermitente seja novidade no texto celetista, tal situação, para o trabalho rural, já encontrava regulamentação na Lei nº 5.889/73.

A hipótese descrita na referida lei não foi abarcada pelo texto proposto na Reforma Trabalhista, sendo necessário reproduzi-lo sob pena de gerar insegurança jurídica no âmbito rural, onde a questão já era há muito regulamentada.

O texto proposto abarca, por exemplo, o caso de vaqueiros e

ordenadores, cujas atividades exigem largos intervalos ao longo do dia de trabalho.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos ilustres Pares para a aprovação do presente projeto de Decreto Legislativo.

PARLAMENTAR

LUIS CARLOS HEINZE
PP/RS



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data
21/11/2017

Medida Provisória nº 808 de 2017

Autor
Luis Carlos Heinze

Nº do Prontuário
500

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. X Aditiva 5. Substitutivo

Página

Artigo

Parágrafo

Inciso

Alínea

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Altere-se o teor do § 11 do art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), nos seguintes termos:

§ 11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º deverá ocorrer a cada trinta dias, contados a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço ou; caso o período não alcance número múltiplo de trinta, no último dia do período de convocação.

JUSTIFICAÇÃO

A alteração proposta possui o intuito de equalizar a situação existente entre empregado e empregador. A redação proposta pela MP nº 808/2017 deixa margem para dúvidas quanto à remuneração de convocações superiores a um mês.

Pelo texto original, por exemplo, caso a convocação se faça por dois meses, o empregado deverá ser remunerado por todo o período, no final do primeiro mês. Ou seja, o empregador adiantará a remuneração de um mês não trabalhado.

Com a alteração do texto pretende-se determinar o pagamento das parcelas a cada trinta dias ou ao fim do período de convocação caso esta seja superior a um mês, mas não alcance múltiplo de 30.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos ilustres Pares para a aprovação do presente projeto de Decreto Legislativo.

PARLAMENTAR

LUIS CARLOS HEINZE
PP/RS



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao inciso III do art. 3º da Medida Provisória a seguinte redação:

“Art. 3º
.....
III – o inciso XIII do **caput** e o § 2º do art. 611-A.”

JUSTIFICAÇÃO

O art. 611-A, acrescido à CLT pela Lei nº 13.467/2017, trata da prevalência do negociado sobre o legislado. Nos termos do § 2º desse artigo, “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*”.

A prevalência do negociado sobre o legislado, por si só, já é de difícil admissão na realidade brasileira, onde não há ainda uma organização sindical pujante e representativa, capaz de empreender uma negociação com o mínimo de igualdade perante as empresas.

O § 2º acima transcrito, contudo, traz consequências ainda piores para os empregados, pois sequer exige que, para ser válida, da



CÂMARA DOS DEPUTADOS

2

negociação advenham ganhos para a classe trabalhadora. Essa permissividade pode implicar sérios prejuízos para os trabalhadores, o que contraria o princípio do não retrocesso social, que permeia nossa Constituição.

A prevalecerem negociações em que a categoria profissional tem mais perdas do que ganhos, a cada vez mais e mais direitos serão eliminados, contrariando a expectativa de melhoria da condição social dos trabalhadores, contida no **caput** do art. 7º da Carta Magna.

Por esses motivos, esperamos o acatamento de nossa emenda, a fim de revogar o § 2º do art. 611-A da CLT.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **HEITOR SCHUCH**

PSB-RS



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA

Suprima-se a alteração dada pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, ao inciso XII do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho e dê-se a seguinte redação ao art. 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017:

“Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

I – os incisos I, II e III do caput do art. 394-A;

II – os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A; e

III – os incisos XII e XIII do caput do art. 611-A.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O art. 611-A foi inserido na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a denominada Reforma Trabalhista, para disciplinar o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, relacionando-se as matérias que poderão ser objeto de negociação.

O inciso XII do art. 611-A então aprovado incluiu como um dos itens passíveis de negociação o “enquadramento do grau de insalubridade”.

Agora a Medida Provisória nº 808, de 2017, alterou o referido inciso, que passa a ter a seguinte redação:



“XII – enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;”

É inadmissível que qualquer assunto que envolva a saúde e a segurança do trabalhador seja passível de negociação direta entre as partes. Aliás, o esperado é que o exercício de atividades em situação de risco seja eliminado do dia a dia dos trabalhadores, devendo ser tratada como exceção à regra.

A reforma trabalhista, no entanto, vai em sentido contrário, ao permitir que, por meio de negociação, atividades de alto risco sejam consideradas de médio ou de baixo risco, por exemplo. Com isso, é dada maior importância ao aspecto financeiro da questão, colocando em segundo plano a proteção do trabalhador.

Esses os motivos pelos quais estamos propondo a supressão do inciso XII do art. 611-A, com a redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017, bem como a revogação do inciso XII do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado HEITOR SCHUCH

PSB-RS



COMISSÃO MISTA PARA ANÁLISE DA MPV Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Suprima-se a alteração feita pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, ao § 2º do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

JUSTIFICAÇÃO

Entendemos que as gestantes devem ser protegidas de quaisquer atividade e operações insalubres, independente do grau de exposição: alto, médio ou mínimo.

O § 2º do art. 394-A faculta o trabalho a mulheres gestantes, em ambientes cuja insalubridade atinjam os graus mínimo ou médio, mediante apresentação “voluntária” de um atestado de saúde que a autorize a permanecer no exercício de suas atividades.

Sabemos que a expressão voluntária deve ser encarada de forma eufemística. Que mãe sujeitaria a si mesma e a pessoa em formação a qualquer forma de exposição a ambiente insalubres? Apenas aquelas que tiverem enfrentando necessidades financeiras se submeteriam. Esta não é a exata noção de voluntariedade.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

2

Neste sentido, propugnamos pela supressão do § 2º do art. 394-A com a redação dada pela MP, com o intuito de preservar a saúde dos nascituros, bem como de suas mães.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **HEITOR SCHUCH**

PSB-RS



COMISSÃO MISTA PARA ANÁLISE DA MPV Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Altere-se a redação do art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, para dar nova redação ao § 4º do art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e o art. 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017:

“Art. 452-A.....:

§ 4º O empregador fica obrigado a indenizar o empregado na proporção equivalente a 1 (um) dia de trabalho a cada 10 (dez) dias corridos quando não fizer regular convocação.

“Art. 3º

I –

II – os § 5º e § 8º do art. 452-A; e

III –”

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a denominada Reforma Trabalhista, introduziu a figura do trabalho intermitente no texto da Consolidação



das Leis do Trabalho – CLT para possibilitar uma melhor gestão da mão de obra principalmente para empresas que estão expostas aos riscos decorrentes da sazonalidade de sua demanda.

Contudo, antevemos alguns riscos. Empresas poderiam começar a montar banco de oferta de mão de obra, uma espécie de reserva de recursos humanos, gerando falsas expectativas em seus empregados cadastrados.

Entendemos que, para evitar a formação de cadastros de empregados e para diminuir a disputa entre empregados por “oportunidades de serviço”, é salutar responsabilizar a empresa, gestora do negócio e do risco do seu empreendimento, por manter uma proporção razoável de empregados intermitentes em relação ao seu fluxo de oportunidades de serviços.

Desta forma, entendemos que é razoável a expectativa de que empregados intermitentes sejam pelo menos convocados a prestar serviços a cada decêndio sob pena de seus empregadores serem obrigados a indenizá-los em um dia de trabalho.

Entendemos que a medida é justa e trará equilíbrio para a relação. Esses os motivos pelos quais estamos propondo uma nova redação ao § 4º do art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho, originalmente suprimido pela redação dada no art. 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado HEITOR SCHUCH

PSB-RS



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescentem-se os seguintes dispositivos ao art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017:

"Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma de regulamento.
(NR)

Art. 579. A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591. (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 por estes devida 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

.....(NR)

.....

Art. 587. O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores efetuar-se-á no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade. (NR)

.....

Art. 601-A. No ato da admissão de qualquer empregado, dele exigirá o empregador a apresentação da prova de quitação do imposto sindical.

Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

.....(NR)

Art. 604-A. Os agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais são obrigados a prestar aos encarregados da fiscalização os esclarecimentos que lhes forem solicitados, inclusive exibição de quitação da contribuição sindical. (NR) "

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista subtraiu importante fonte de custeio do movimento sindical brasileiro, a saber, a contribuição sindical, e isso sem qualquer transição, praticamente inviabilizando para a maioria das entidades sindicais as condições materiais mínimas para que possam bem representar suas bases.

Com isso, o Brasil institucionalmente adota uma postura antissindical, pondo-se em rota de colisão com os princípios defendidos pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

3

O Governo, além de subtrair direitos dos trabalhadores, busca inviabilizar que os seus respectivos sindicatos tenham as condições de defendê-los.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **HEITOR SCHUCH**

PSB-RS

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

(Dep. Patrus Ananias)

Acrescente-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte parágrafo ao art. 71 da CLT:

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 remuneratória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.....

JUSTIFICAÇÃO

Período de intervalo não gozado significa trabalho em regime de horas extras. Por exemplo: se um empregado goza apenas trinta minutos de um intervalo intra-jornada contratual de uma hora, evidentemente que o mesmo trabalhou por mais trinta minutos neste dia de trabalho, razão pela qual a parcela tem, de acordo com os princípios do direito do trabalho, natureza remuneratória. Assim, deve ser alterada a regra inserta no § 4º do mencionado artigo, para que seja considerada a natureza remuneratória da concessão parcial ou a não concessão do intervalo intra-jornada.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT – MG)

Altera-se o artigo 1º da Medida Provisória 808 mediante a alteração do inciso I do artigo 235-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a seguinte redação:

“ Art. 235-A. Os preceitos especiais desta Seção aplicam-se ao motorista profissional empregado:

I - de transporte rodoviário coletivo de passageiros privado e público, com itinerário fixo, municipal, intermunicipal em região metropolitana, intermunicipal, interestadual e internacional enquadradas nas classes 4921-3 e 4922-1 da CNAE 2.0;

II - de transporte rodoviário de cargas.

Justificativa

Recentemente, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª. Região, que engloba o Estado de Minas Gerais, nas ações trabalhistas que envolvem motoristas profissionais empregados nas empresas operadoras de transporte público coletivo urbano e de característica urbana, estão proferindo decisões judiciais, as quais afastam a aplicabilidade de Lei nº 13.103/2015 – Lei dos Motoristas aos motoristas profissionais empregados do citado setor econômico.

É importante lembrar que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXXIII, não admite distinção entre profissionais respectivos, ou seja, no caso de um motorista profissional não pode haver distinção entre eles.

Esse mandamento constitucional decorre do princípio da não discriminação, o qual foi reiterado no texto da Consolidação das Leis do Trabalho, no seu artigo 3º, parágrafo único, que assim dispõe:

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.”

Ao analisarmos a atividade econômica do setor de transporte público coletivo urbano e de característica urbana de passageiros, observamos que está contemplada dentro da categoria de transporte rodoviário de passageiros por força de ato normativo legal emanado pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, dentro de sua competência

estabelecida pelo Decreto nº 3.500, de 09/06/2000, que criou a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, mediante a Resolução nº 01/2006, de 4 de setembro de 2006, da Comissão Nacional de Classificação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, estabelecendo a classificação de cada atividade econômica no país.

Dessa forma faz se necessário tornar a norma legal mais objetiva e didática possível de forma evitar possíveis interpretações equivocadas que possam resultar conflitos quanto a sua aplicabilidade ao caso concreto, principalmente, por se tratar de uma categoria de profissionais de grande destaque no cenário econômico nacional.

Sala da Comissão,

Deputado Federal MAURO LOPES
(PMDB/MG)

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Suprimam-se os artigos 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H do art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017.

Justificação

A Medida Provisória nº 808, de 2017, na forma enviada ao Congresso Nacional, apresenta os artigos: 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H, que dispõe sobre o trabalho intermitente, que é o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo uma alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. É determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado.

Na prática, essa nova modalidade de trabalho, permite a definição em horas (que não pode ser inferior à hora do salário mínimo). O empregado deve ser convocado para trabalhar com, pelo menos, três dias de antecedência.

Ademais, observa-se a transferência do risco do negócio da empresa para o empregado, pois o empregado fica à disposição integral do empregador na espera de ser chamado para executar o trabalho. Isso tudo gera incertezas que impedem o trabalhador de organizar sua rotina, redução de salário e precarização, além de outros problemas que contrariam a proteção constitucional ao trabalhador.

Trata-se de uma forma nefasta de precarização do trabalho e do emprego, pois o empregado poderá receber um salário inferior ao salário mínimo, já que poderá trabalhar por horas.

Essa nova modalidade de contrato de trabalho traz ainda mais algumas surpresas indesejáveis. Se convocado pelo empregador em 3 dias para o trabalho intermitente, o empregado poderá recusar, mas se aceitar, não poderá faltar sem motivo justificado, sob pena de multa de 50% sobre o valor da remuneração. É o primeiro caso de multa a ser aplicado ao empregado que se tem na história. É um absurdo, não só porque o conceito de motivo justificado pode ser muito rígido, mas também pelo fato de que objetiva evitar que empregado possa mudar de ideia posteriormente.

Diante de tal exposto, solicitamos ajuda dos nobres pares para impedir a implementação deste novo contrato de trabalho precarizantes ao trabalhador, aprovando-se assim tal emenda a fim de suprimir os artigos acima citados.

Sala de sessões,

Senador OTTO ALENCAR

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Modifica-se os o art. 1º da MP nº 808, de 2017, acrescentando o art. 592-A na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passando a vigorar com as seguintes modificações:

Art. 1º

“Art.592-A A contribuição assistencial será aplicada pelos entes sindicais no custeio das atividades de representação da categoria econômica ou profissional, bem como no custeio das despesas sociais, assistenciais, de arrecadação, recolhimento e controle, em conformidade com o disposto em seus estatutos.

§ 1º O valor da contribuição assistencial, a ser creditado em favor das entidades sindicais representativas, será fixado com base na autonomia coletiva da categoria, em assembleia.

§ 2º A importância arrecadada dos trabalhadores será distribuída da seguinte forma:

I - 70% (oitenta por cento) para o Sindicato respectivo;

II - 15% (sete por cento) para a Federação correspondente;

III - 10% (cinco por cento) para a Confederação correspondente;

IV - 5% (cinco por cento) para a Central Sindical que o sindicato está filiado;

§ 3º A importância arrecadada dos representados por categoria econômica será distribuída da seguinte forma:

I – 80 % (oitenta e cinco por cento) para o Sindicato respectivo;

II - 15% (cinco por cento) para a Federação correspondente;

III - 5% (sete por cento) para a Confederação correspondente.

Paragrafo único: A Central Sindical indicada pelo sindicato de acordo com a sua filiação, só terá direito ao percentual de contribuição

assistencial quando estiver de acordo com as exigências da Lei 11.648 de 31 de março de 2008.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda prevê o acréscimo de novo artigo à Consolidação das Leis do Trabalho para regulamentar a Contribuição Assistencial, com objetivo de criar uma fonte de financiamento para a atividade de representação classista.

A contribuição será descontada de todos os trabalhadores membros da categoria profissional e de todos os representados pelas categorias econômicas, conforme o disposto na alínea “e” do art. 513 desta Consolidação.

Esta contribuição será creditada em favor das entidades sindicais representativas e será fixada em assembleia. Os critérios de distribuição do que for arrecadado dos trabalhadores é o seguinte: 70% (setenta por cento) para o Sindicato respectivo; 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente; 10% (dez por cento) para a Confederação correspondente; e 5% (cinco por cento) para a Central Sindical correspondente.

Os critérios de distribuição do que for arrecadado dos representados por categoria econômica será distribuída da seguinte forma: 80 % (oitenta por cento) para o Sindicato respectivo; 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente; 5% (cinco por cento) para a Confederação correspondente.

Diante do exposto acima pedimos o apoio dos senhores e senhoras Senadores para aprovação da presente emenda.

Sala de sessões,

Senador OTTO ALENCAR

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Modifica-se os o art. 1º da MP nº 808, de 2017, alterando o art. 578 e acrescentando o art. 578-A na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passando a vigorar com as seguintes modificações:

Art. 1º

“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, serão reduzidas gradualmente, decorridos 3 (três) anos a partir da data da publicação desta lei, respeitando o prazo de transição abaixo:

I. Para os trabalhadores:

- a) 75% (setenta e cinco por cento) de um dia de trabalho no primeiro exercício subsequente;
- b) 55% (cinquenta e cinco por cento) de um dia de trabalho no segundo exercício subsequente; e
- c) 35% (trinta e cinco por cento) de um dia de trabalho no terceiro exercício subsequente; e

II. Para os empregadores, observando a base de cálculo e o procedimento de recolhimento previstos no art. 580, III, §§1º, 2º e 3º, e no art. 581 da CLT:

- a) 75% (setenta e cinco por cento) no primeiro exercício subsequente;
- b) 55% (cinquenta e cinco por cento) no segundo exercício subsequente; e
- c) 35% (trinta e cinco por cento) no terceiro exercício subsequente.

Art. 578-A. As contribuições, frutos de acordos ou convenções coletivas, denominadas de contribuição negocial, serão aplicadas pelos entes

sindicais no custeio das atividades de representação da categoria econômica ou profissional, bem como no custeio das despesas sociais, assistenciais, de arrecadação, recolhimento e controle.

§ 1º O valor da contribuição negocial, prevista no art. 578-A desta lei, a ser creditado em favor das entidades sindicais representativas, será fixado, com base na autonomia coletiva da categoria, em assembleia destinada a aprovar o resultado final do processo de negociação ou os termos de eventual acordo ou convenção coletiva, no limite máximo de 1% (um por cento) do rendimento bruto anual do trabalhador.

§ 2º A importância arrecadada dos trabalhadores será distribuída da seguinte forma:

- I - 70% (oitenta por cento) para o Sindicato respectivo;
- II - 15% (sete por cento) para a Federação correspondente;
- III - 10% (cinco por cento) para a Confederação correspondente;
- IV - 5% (cinco por cento) para a Central Sindical correspondente;

§ 3º A importância arrecadada dos representados por categoria econômica será distribuída da seguinte forma:

- I - 80 % (oitenta e cinco virgula cinco por cento) para o Sindicato respectivo;
 - II - 15% (cinco por cento) para a Federação correspondente;
 - III - 5% (sete por cento) para a Confederação correspondente.
-

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda prevê o acréscimo de novo artigo à Consolidação das Leis do Trabalho para regulamentar a Contribuição Negocial, com a redução gradual da contribuição sindical compulsória, conhecida como imposto sindical.

Quanto à redução gradual, decorridos três anos da data de publicação desta lei, respeitará o prazo de transição descrito. Para os trabalhadores: no primeiro ano, 75% (setenta e cinco por cento) de um dia de trabalho; no segundo, 55% (cinquenta e cinco por cento); e, no terceiro, 35 % (trinta e cinco por cento). Para os empregadores: 75% (setenta e cinco por cento) no primeiro exercício subsequente; 55% (cinquenta e cinco por cento) no segundo exercício subsequente; e 35% (trinta e cinco por cento) no terceiro exercício subsequente.

Quanto à contribuição negocial sugerida, prevê que será descontada de todos os trabalhadores membros da categoria profissional e de todos os representados pelas categorias econômicas, conforme o disposto na alínea “e” do art. 513 desta Consolidação.

Esta contribuição será creditada em favor das entidades sindicais representativas e será fixada em assembleia destinada a aprovar o resultado final do processo de negociação ou os termos de eventual acordo ou convenção coletiva. Os critérios de distribuição do que for arrecadado dos trabalhadores é o seguinte: 80% (oitenta por cento) para o Sindicato respectivo; 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente; 10% (dez por cento) para a Confederação correspondente; e 5% (cinco por cento) para a Central Sindical correspondente.

Os critérios de distribuição do que for arrecadado dos representados por categoria econômica será distribuída da seguinte forma: 80 % (oitenta por cento) para o Sindicato respectivo; 15% (quinze por cento) para a Federação correspondente; 5% (cinco por cento) para a Confederação correspondente.

A emenda também prevê, no que se refere à contribuição negocial, a limitação de valores em um teto não superior a 1% (um por cento) da remuneração bruta anual do trabalhador.

Diante do exposto acima pedimos o apoio dos senhores e senhoras Senadores para aprovação da presente emenda.

Sala de sessões,

Senador OTTO ALENCAR

Comissão Mista destinada a proferir parecer à Medida Provisória nº 808/2017 que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943” - MPV 808/2017

**EMENDA SUPRESSIVA Nº
(DA SRA. LUIZIANNE Lins)**

“ Supressão do Art. 3 da MP 808/2017”.

JUSTIFICATIVA

O artigo 3 da MP 808/2017 extingue artigos importantes da CLT que defendem os direitos dos trabalhadores. Precisamos resgatá-los.

Sala das Comissões, 21 de Novembro de 2017.

Luizianne Lins
Deputada Federal – PT/CE

Comissão Mista destinada a proferir parecer à Medida Provisória nº 808/2017 que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943” - MPV 808/2017

**EMENDA SUPRESSIVA Nº
(Da Sra. Luizianne Lins)**

“ Supressão do Art. 2 da MP 808/2017”.

JUSTIFICATIVA

O artigo 2 da MP 808/2017 determina a aplicação integral da primeira lei da reforma trabalhista (13.467/2017) nos contratos vigentes. É o maior golpe contra a classe trabalhadora e atende aos interesses do capital que engana e afirma que esta reforma gerará mais empregos, na realidade todas as experiências de desregulamentação da força não trouxeram o emprego como consequência e sim a maior precarização do mundo do trabalho.

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017.

Luizianne Lins
Deputada Federal – PT/CE

Comissão Mista destinada a proferir parecer à Medida Provisória nº 808/2017 que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943” - MPV 808/2017

**Emenda Supressiva nº
(Da Sra. Luizianne Lins)**

Art. 1...

“Suprime o art. 911-A e seus parágrafos da medida provisória 808/2017”

JUSTIFICATIVA

Aumento da contribuição previdenciária inclusive para quem ganha menos de 1 salário mínimo sob o risco do trabalhador perder os benefícios da proteção social. Assim, os trabalhadores de contrato intermitente ou parcial que não tiverem capacidade de efetivar pagamento de contribuição sofrerão severa repercussão na proteção social, sem previdência. É a exclusão do sistema de proteção social.

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017.

Luizianne Lins
Deputada Federal – PT/CE

Comissão Mista destinada a proferir parecer à Medida Provisória nº 808/2017 que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943” - MPV 808/2017

**EMENDA SUPRESSIVA Nº
(Da. Sra. Luizianne Lins)**

Art. 1...

“Suprime o art. 611-A da medida provisória 808/2017”

JUSTIFICATIVA

O negociado sobre o legislado é o maior absurdo dessa reforma e que aumenta a vulnerabilidade dos trabalhadores diante de um contexto de crise e desemprego.

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017.

**Luizianne Lins
Deputada Federal – PT/CE**

Comissão Mista destinada a proferir parecer à Medida Provisória nº 808/2017 que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943” - MPV 808/2017

**EMENDA SUPRESSIVA Nº
(Da Sra. Luizianne Lins)**

Art. 1...

“Suprime o art. 452-G da medida provisória 808/2017”.

JUSTIFICATIVA

Este artigo tem o objetivo de fixar uma carência de 18 meses para evitar migração de contratados por tempo indeterminado para o intermitente. Porém essa regra só vale até 31/12/2020. Depois disso, o trabalhador estará totalmente inseguro.

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017.

Luizianne Lins
Deputada Federal – PT/CE

Comissão Mista destinada a proferir parecer à Medida Provisória nº 808/2017 que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943” - MPV 808/2017

**EMENDA SUPRESSIVA Nº
(Da Sra. Luizianne Lins)**

Art. 1...

“Suprime o art. 452-E e seus parágrafos da medida provisória 808/2017”.

JUSTIFICATIVA

Este artigo tem o objetivo de aplicar idênticas regras de extinção do contrato de trabalho intermitente por acordo entre as partes com pagamento de metade das verbas rescisórias do aviso prévio e multa de FGTS (autoriza saque de 80% e não 100%) e não autoriza o acesso ao seguro desemprego.

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017.

Luizianne Lins
Deputada Federal – PT/CE

Comissão Mista destinada a proferir parecer à Medida Provisória nº 808/2017 que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943” - MPV 808/2017

**EMENDA SUPRESSIVA Nº
(Da Sra. Luizianne Lins)**

Art. 1...

“Suprime o art. 452-D da medida provisória 808/2017”.

JUSTIFICATIVA

Este artigo deve ser suprimido porque prevê a rescisão do contrato de trabalho intermitente quando houver inatividade por 1 ano, sem pagamentos de verbas rescisórias e nem proteção social (contribuição da previdência social).

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017.

Luizianne Lins
Deputada Federal - PT/CE

Comissão Mista destinada a proferir parecer à Medida Provisória nº 808/2017 que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943” - MPV 808/2017

**EMENDA SUPRESSIVA Nº
(Da Sra. Luizianne Lins)**

Art. 1...

“Suprime o art. 452-C e seus parágrafos da medida provisória 808/2017”.

JUSTIFICATIVA

Este artigo define o período de inatividade do trabalhador intermitente e afasta a possibilidade de reivindicação como tempo a disposição do empregador. Isso bloqueia a discussão judicial que poderia tratar do tempo não convocado como a disposição, condenando os trabalhadores as mínimas remunerações.

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017.

Luizianne Lins
Deputada Federal – PT/CE

Comissão Mista destinada a proferir parecer à Medida Provisória nº 808/2017 que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943” - MPV 808/2017

**EMENDA SUPRESSIVA Nº
(Da Sra. Luizianne Lins)**

Art. 1...

“Suprime o art. 452-B da medida provisória 808/2017”.

JUSTIFICATIVA

Este artigo dispõe sobre o conteúdo contratual do trabalho intermitente, inclusive prevendo caso de reciprocidade na reparação se houver cancelamento de serviços agendados, podendo fixar multas e outras penalidades ao trabalhador. Segue a lógica da negociação direta, sem dispor de garantias para o trabalhador.

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017.

Luizianne Lins
Deputada Federal – PT/CE

Comissão Mista destinada a proferir parecer à Medida Provisória nº 808/2017 que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943” - MPV 808/2017

**EMENDA SUPRESSIVA Nº
(Da Sra. Luizianne Lins)**

Art. 1...

“Suprime o art. 452-A e seus respectivos parágrafos da medida provisória 808/2017”.

JUSTIFICATIVA

Muda a regulamentação do trabalho intermitente, mas não reduz sua precarização. Prevê mas não condiciona os acordos coletivos, convoca o trabalhador em três dias e cria espaço para situações abusivas, de precarização e de vulnerabilidade, além de livrar os empregados da obrigação do auxílio doença.

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017.

Luizianne Lins
Deputada Federal – PT/CE

Comissão Mista destinada a proferir parecer à Medida Provisória nº 808/2017 que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943” - MPV 808/2017

**EMENDA SUPRESSIVA Nº
(Da Sra. Luizianne Lins)**

Art. 1....

“Suprime o art. 442-B e os parágrafos 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 da medida provisória 808/2017”.

JUSTIFICATIVA

O art. 442-B e seus respectivos parágrafos da MP 808/2017 veda a cláusula de exclusividade, mantendo a forma contínua, mas afastando a hipótese de vínculo. Lista diversas categorias que possuem leis específicas com possibilidade de contratação como autônomo para impor que seu trabalho seja exercido apenas dessa maneira, o que dificultará as demandas judiciais quando da ocorrência de burla da relação de emprego formal.

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017.

Luizianne Lins
Deputada Federal – PT/CE

Comissão Mista destinada a proferir parecer à Medida Provisória nº 808/2017 que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943” - - MPV 808/2017

**EMENDA SUPRESSIVA Nº
(Da Sra. Luizianne Lins)**

Art. 1....

“Suprime os parágrafos 2 e 3 do art. 394-A da medida provisória 808/2017”.

JUSTIFICATIVA

Garantir que independente de laudo médico ou graus de insalubridade a gestante ou lactante não exerça atividade em locais que contém insalubridade e que colocaria em risco a vida dos futuros bebê.

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017.

Luizianne Lins
Deputada Federal – PT/CE

Comissão Mista destinada a proferir parecer à Medida Provisória nº 808/2017 que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943” - MPV 808/2017

EMENDA MODIFICATIVA Nº

(Da Sra. Luizianne Lins)

Art. 1.....

Modifica o art. 394-A da medida provisória 808/2017

Art. 394-A – “A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar sua gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre e sem perder a gratificação relativa a insalubridade”.

JUSTIFICATIVA

Resgata o artigo original da CLT vigente e adiciona a garantia de recebimento da gratificação devido as condições de insalubridade.

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017.

**Luizianne Lins
Deputada Federal – PT/CE**



CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00736

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: DANIEL ALMEIDA

N.º Prontuário: 188

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página:

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Dê-se ao art. 510-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, passa a ter a seguinte redação, suprimindo-se os art. 510-B, 510-C e 510-D:

“**Art. 510-A.** É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados poderá ser escolhido no local de trabalho, da empresa ou filial quando a empresa ou filial possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição Federal;

II - a eleição será convocada pelo sindicato profissional representativo da categoria por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual será afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidaturas, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquele local de trabalho, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria;

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa do representante a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até um ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação; e

IV – aplicam-se subsidiariamente à eleição para representante dos trabalhadores no local de trabalho as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

Parágrafo Único O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

I – apresentar ao empregador todas as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação desta Consolidação, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social, saúde e segurança; e

II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, observando as prerrogativas exclusivas do sindicato conforme disciplinado nos incisos III e IV da Constituição Federal e do art. 513 desta Consolidação.

JUSTIFICATIVA

Primeiramente, é essencial destacar que há distinção entre “representante dos trabalhadores” e o dirigente sindical; o primeiro é eleito pelos trabalhadores para discutir e defender os interesses e direitos dos trabalhadores da mesma empresa na qual trabalha. Assim, o representante dos trabalhadores deve, portanto, pertencer ao quadro de trabalhadores da empresa.

O dirigente sindical, por sua vez, é escolhido através de eleição em âmbito sindical para representar e defender determinada categoria de trabalhadores em sua totalidade, sendo, portanto, indiferente a empresa a qual pertence.

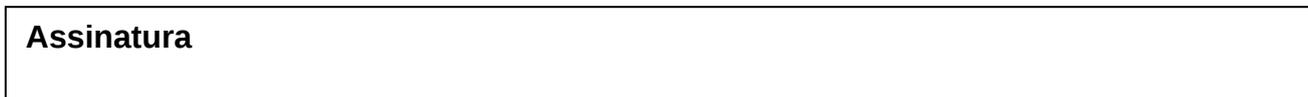
A fim de garantir mais efetiva e eficaz representatividade dos trabalhadores, sugere-se que seja eleito um representante dos empregados em cada local de trabalho da empresa ou da filial, caso haja, quando o número de empregados neste local for maior que 200; tal número e garantia de representantes são garantidos pelo art. 11 da Constituição Federal.

O representante terá mandato de dois anos, podendo ser reeleito, e fica protegido de dispensa do emprego a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até 1 ano após o final do seu mandato. Também é proposto pela referida emenda, que o representante dos empregados seja sindicalizado e com estabilidade de emprego equiparada a do próprio dirigente sindical, de modo que só poderia ser dispensado mediante ajuizamento de apuração de falta grave (art. 543, parágrafo 3º da CLT). Assim, o representante podendo exercer suas funções com maior segurança e prerrogativa, com as orientações no âmbito sindical, senão poderá sofrer uma significativa coação moral por parte do empregador.

Cabe ao representante apresentar ao empregador as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação da CLT, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social, saúde e segurança. Ainda, conforme a emenda, cabe a ele atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, entretanto sem interferir nas prerrogativas exclusivas do sindicato.

A saber, são prerrogativas dos sindicatos previstas na Constituição “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou

Assinatura





APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

administrativas”, o que caracterizaria a ação do representante nesses aspectos como exorbitação de competência. Ainda, conforme a CLT:

“Art. 513.

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos a atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
- e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

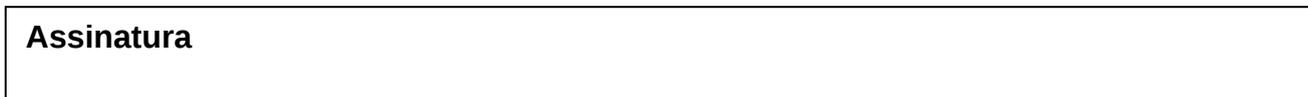
Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

Concomitantemente, dada a sindicalização do representante dos empregados, sugere-se que a eleição seja convocada pelo sindicato profissional representativo da categoria por edital, sendo eleito o candidato mais votado em seu respectivo local de trabalho e garantindo-se subsidiariamente, durante o processo eleitoral, as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017

Assinatura





CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00737

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: Deputado DANIEL ALMEIDA

N.º Prontuário: 188

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página:

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Inclua-se à Medida Provisória nº 808, de 2017 modificações ao art. 790-B com o objetivo de suprimir o § 4º e do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, a seguinte redação:

Art. 790-B.

§ 1º

§ 2º

§ 3º

§ 4º(suprimir)

JUSTIFICATIVA

As modificações realizadas pela Lei 13.467/2017 no art. 790-B tem a pretensão de penalizar a parcela social com menor acesso à Justiça com o pagamento dos honorários periciais referentes ao processo. Entende-se assim que o projeto busca dificultar o acesso e o reclame na Justiça do Trabalho.

Conforme disposto no Código de Processo Civil

Art. 95. Cada parte adiantará a remuneração do assistente técnico que houver indicado, sendo a do perito adiantada pela parte que houver requerido a perícia ou rateada quando a perícia for determinada de ofício ou requerida por ambas as partes.

.....
§ 3º Quando o pagamento da perícia for de responsabilidade de beneficiário de gratuidade da justiça, ela poderá ser:

I - custeada com recursos alocados no orçamento do ente público e realizada por servidor do Poder Judiciário ou por órgão público conveniado;

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

II - paga com recursos alocados no orçamento da União, do Estado ou do Distrito Federal, no caso de ser realizada por particular, hipótese em que o valor será fixado conforme tabela do tribunal respectivo ou, em caso de sua omissão, do Conselho Nacional de Justiça.

A saber, consta no art. 5º, inciso LXXIV, da Carta Magna que “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”.

Seguindo o exposto na Constituição Federal e no novo Código de Processo Civil, não se sustenta a alteração proposta pelo projeto, para que beneficiários da justiça gratuita sejam onerados com os pagamentos dos honorários periciais.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões, 21 de Novembro de 2017.

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00738

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: DANIEL ALMEIDA

N.º Prontuário: 188

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página:

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Insira-se na Medida Provisória 808, de 2017, a alteração dos arts. 4º-A e 5º-B, e a supressão do § 2º do art. 4º - A, todos da Lei nº 6019, de 3 de janeiro de 1974, que passam a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pelo contratante da execução de atividade especializada, que não extinga o objeto social, a essência econômica ou negocial, ou não seja inerente e indissociável da atuação da empresa contratante, a à contratada, pessoa jurídica de direito privado e que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores.

§ 2º (suprimir)

§ 3º Os serviços prestados não podem ser permanentemente necessários ou imprescindíveis ao funcionamento e às finalidades básicas da contratante ou tomadora de serviços.

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços especializados, desde que estes, não integrem o objeto social, a essência econômica ou negocial, ou não sejam inerentes e indissociáveis, da atuação da empresa contratante.

§ 1º.....

§ 2º.....

§ 3º.....

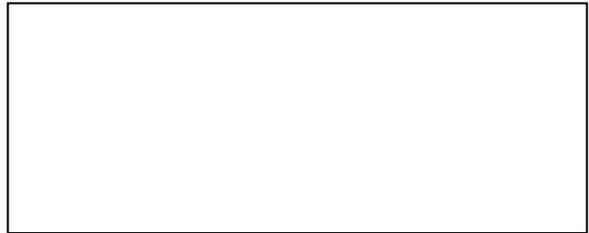
§ 4º A contratante deverá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial, transporte e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 5º—A empresa contratante é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.

JUSTIFICATIVA

A presente emenda busca preencher lacunas deixadas pelas recentes alterações na legislação trabalhista, promovidas com a promulgação da Lei 13.429 de 31 de março de 2017, e evitar atuações obscuras e prejudiciais aos trabalhadores no âmbito da atividade terceirizada.

Juristas entendem a terceirização como a transferência para outros, por parte da empresa tomadora de mão de obra terceirizada, das “atividades consideradas secundárias, ou de suporte, mais propriamente denominadas de atividades-meio, dedicando-se a empresa à sua atividade principal, isto é, à sua atividade-fim”¹, ou, em outras palavras, como a “possibilidade de contratação de terceiros para realização de atividade-meio da empresa, isto é, aquelas atividades que não constituam seu objeto principal, sua atividade essencial.”².

Apesar deste entendimento, o Direito ainda falha em determinar de forma clara a os limites da Terceirização no país, sobretudo acerca das atividades meio e fim. Entretanto, a jurisprudência tem esclarecido que, se a atividade é parte principal do cotidiano do trabalhador, deve ser considerada atividade-fim. Tal entendimento pode ser percebido, por exemplo, em decisão de 2002 do Ministro Ives Gandra Martins Filho, que defende que

“(…) Na realidade, não se pode dizer que a atividade de digitação é apenas meio no setor bancário, pois constitui ela, para os que laboram em caixas e compensação de cheques, a atividade primordial. Daí, por exemplo, a grande incidência da LER entre empregados de Bancos. **Ora, se constitui essa atividade parte principal do cotidiano do bancário, não se pode considerá-la mera atividade-meio. Assim, por se tratar de atividade-fim, a**

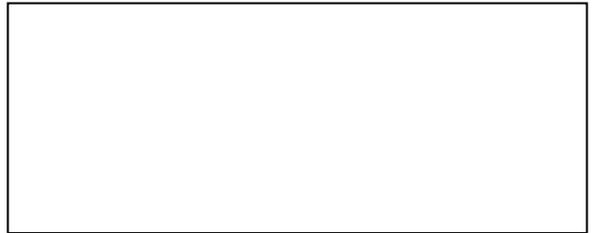
¹ BARROS apud MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>. 2003, p. 67.

² MARTINS apud MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>.2003, p. 67.

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

terceirização permanente de mão-de-obra revela-se ilegal, quer segundo o ordenamento constitucional de 67, quer perante a Novel Carta Política. ”³

Munidos dos entendimentos e do exemplo jurisprudencial apresentados, reforçamos que, por meio desta emenda, busca-se garantir maior segurança para os trabalhadores, terceirizados ou diretos, assegurando-lhes o respeito às suas respectivas atividades, bem como garantir que a função social das empresas e suas atividades finalísticas sejam cumpridas.

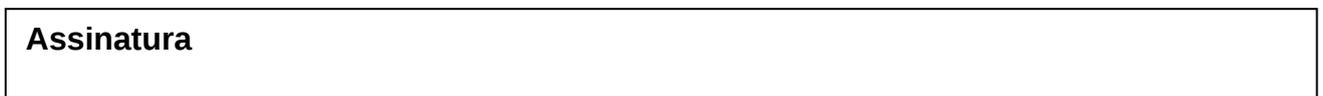
Nesse sentido, as alterações propostas aos arts. 4º-A e 5º-A esclarecem os conceitos de terceirização, limitando-a a atividades que não correspondam ao objeto social, à essência econômica ou negocial, ou não sejam inerentes e indissociáveis, em linha lógica de desdobramento causal; e de empresa contratante.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017

³ ROAR - 804604-93.2001.5.05.5555, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 20/08/2002, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 27/09/2002.

Assinatura





CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00739

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: Deputado DANIEL ALMEIDA

N.º Prontuário: 188

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página:

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

O art. 4º-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei 13.429 de 31 de março de 2017, constante do art. 2º da Lei nº 13.467, de 2017, passa a ter a seguinte redação:

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

.....
§ 1º Os empregados da contratada farão jus a salário igual ao pago aos empregados da contratante quando executarem a mesma função, além de outros direitos não previstos neste artigo”.
§ 2º (Suprimir)

JUSTIFICATIVA

A presente emenda busca ajustar o texto da norma trabalhista ao texto constitucional, adequando o primeiro no sentido de determinar que sejam aos trabalhadores terceirizados garantidos salários equivalentes aos recebidos pelos empregados diretos da empresa tomadora da mão de obra terceirizada, assegurando o respeito aos pressupostos constitucionais de combate a toda e qualquer forma de discriminação, que é objetivo fundamental da República, elencando no art. 3º, IV, da Constituição; e de igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, conforme disposto no *caput* do art. 5º.

Ademais, a Consolidação das Leis de Trabalho determina que a todo trabalho de igual valor deve haver salário de igual valor (art. 5º e do art. 461).

Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

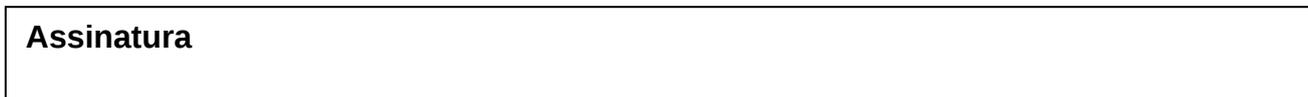
Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

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

Nesse sentido, não se sustenta a pretensão trazida nos §§ 1º e 2º da Lei nº 13.467, de 2017, porquanto sugere-se a alteração do primeiro e a supressão do segundo. Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões, 21 de Novembro de 2017.

Assinatura





CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00740

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: Deputado DANIEL ALMEIDA

N.º Prontuário: 188

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página: 2

Arts.: 444

Parágrafos: único

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º A Medida Provisória 808 de 2017 passa a modificar o art. 444 da Consolidação das Leis de Trabalho, criada Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com nova redação em seu caput e supressão do parágrafo único, para suprimir seu parágrafo único.

Art. 1º

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação entre as partes interessadas desde que não contravenha a Convenção Coletiva de Trabalho, o Acordo Coletivo de Trabalho, as Leis especiais, os direitos trabalhistas indisponíveis, irrenunciáveis, de proteção ao trabalho, as Normas Reguladoras, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. (Suprimir)

JUSTIFICATIVA

A modificação promovida pelo parágrafo único do art. 444 da CLT constante do projeto em análise pretende estipular a livre negociação entre o patrão e o empregado com nível superior e que ganhe remuneração superior a 2 vezes o teto da Previdência Social.

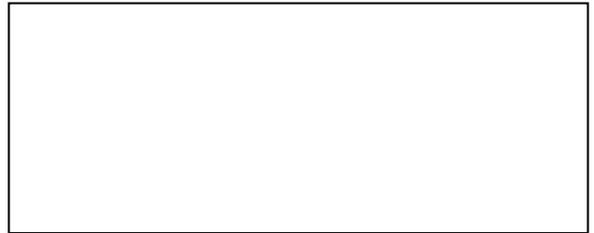
Entendemos que possibilitar a “livre negociação” num contexto de desemprego, terceirizações e fraudes é quase como falar em “livre contrato de trabalho” sem nenhuma garantia de equidade na negociação por supremacia do capital sobre o trabalho mesmo quanto aos trabalhadores seja melhor remunerado.

Nesse sentido propomos modificações para fixar que a livre negociação seja possível desde que não contravenha a Convenção Coletiva de Trabalho, o Acordo Coletivo de

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



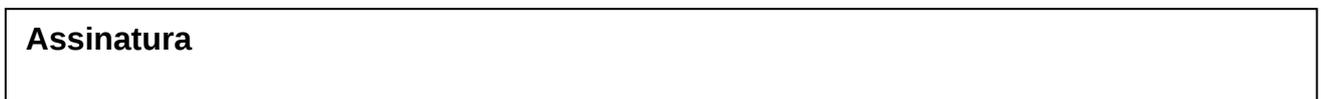
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Trabalho, as Leis especiais, às disposições de proteção ao trabalho, as Normas Reguladoras, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Propõem-se também que a livre negociação não poderá ser sobre direitos trabalhistas indisponíveis e irrenunciáveis.

Sala das Comissões, 21 de Novembro de 2017.

Assinatura





CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00741

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: DANIEL ALMEIDA

N.º Prontuário: 188

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página:

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Dê-se ao parágrafo único do art. 59-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, a seguinte redação:

Art. 1º.

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, implica na repetição do pagamento das horas excedentes, acrescida do adicional de 80% (oitenta por cento) sobre a hora normal de trabalho.

Parágrafo único. Vedada a habitualidade da sobrejornada de trabalho caracterizada pelo uso frequente, costumeiro, duradouro da jornada trabalho executada com extrapolação horária diária.

JUSTIFICATIVA

Pelo art. 59-B, modificado pela Lei 13.467, de 2017, é permitida a habitualidade na realização de horas extras, a fim de tornar habitual a sobrejornada de trabalho, sem realizar a devida conversão, infringindo inclusive dispositivo do TST que determina que “as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário, vejamos:

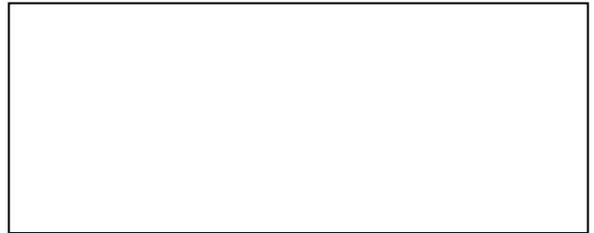
HORAS EXTRAS. CONCEITO DE HABITUALIDADE. Cumpre não confundir trabalho extraordinário diário, com pagamento do número de horas extras mensais. Não se faz necessário o trabalho diário. Basta que o trabalho em sobrejornada se faça como uma rotina. De forma repetitiva no tempo, Habitual é aquilo "que se transformou em hábito; usual, costumeiro, rotineiro; que é constante ou muito frequente; comum". Assim sendo, não se faz necessário que as horas extras sejam prestadas diariamente. Basta que seja frequente o trabalho nessas circunstâncias para justificar a sua integração ao salário de forma produzir as diferenças salariais reflexas delas decorrentes. (TRT 3ª R; RO 01108-2006-097-03-00-7; Sexta Turma; Rel. Juiz Hegel de Brito Boson; Julg. 30/07/2007; DJMG 09/08/2007) (Publicado no DVD Magister nº 17 - Repositório Autorizado do TST nº 31/2007).

A barreira imposta para limitar a realização de horas extras tem base médica-psicológica-psiquiátrica, como necessário para o trabalhador fazer, descansar e se recuperar

Assinatura



CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

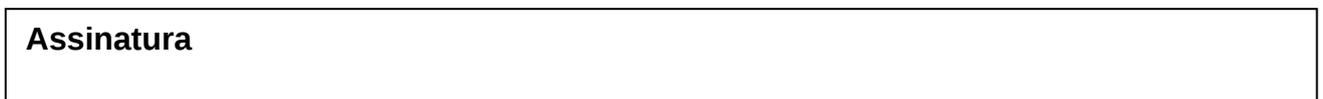
do desgaste físico e mental da jornada diária de trabalho e iniciar nova jornada de trabalho sem prejuízo para a sua saúde física e mental.

A mudança constante da Lei nº 13.467, de 2017, representa grande prejuízo aos trabalhadores, que acabarão trabalhando além das disposições constitucionais, com impactos negativos à sua saúde e ainda na segurança do trabalho, e para isso apresentamos a presente emenda para definir a proibição da habitualidade na realização de horas extras.

Diante do exposto, solicito o apoio dos colegas parlamentares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017

Assinatura



MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a Consolidação das Leis
do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei
nº 5.452, de 1º de maio de 1943

EMENDA MODIFICATIVA Nº

**Dê-se a seguinte redação ao art. 911-A, constante do art. 1º da
Medida Provisória:**

“Art. 911-A

**Parágrafo único. Em relação aos contratos de trabalho de que trata
o Art. 452-A, as contribuições das empresas tributadas na forma do Art.
22, inciso I, da Lei nº 8.212, serão calculadas, para cada trabalhador que
lhe tenha prestado serviços no mês de referência, tomando por base o
valor do piso salarial legal mensal. (NR)**

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória acrescenta o art. 911-A à CLT a fim de dispor sobre o recolhimento da contribuição previdenciária. A proposição dispõe, a princípio, que o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e o depósito do FGTS com base somente nos valores pagos no período mensal, devendo fornecer ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Entretanto, apesar de o caput descrever uma obrigação dos empregadores, os dois parágrafos 1º e 2º do dispositivo dispõem que os empregados que receberem menos de 1 salário mínimo mensal poderão recolher a diferença entre o valor recebido e o valor do salário mínimo (hoje R\$ 937,00) tanto na alíquota do empregado quanto na alíquota do empregador.

Caso não seja feito o recolhimento complementar acima especificado, o empregado perderá a condição de segurado naquele mês para fins de aquisição e manutenção da qualidade de segurado do RGPS nem para cumprimento dos períodos de carência para a concessão de benefícios previdenciários.

Trata-se de uma injustiça cometida contra o trabalhador, principalmente aquele submetido ao malfadado regime de trabalho intermitente. No mês em que ele receber menos de 1 salário mínimo, praticamente terá sua condição de segurado suspensa se não complementar a alíquota dos depósitos feitos pelo empregador.

Por isso, a presente emenda visa determinar que a contribuição tenha como base o valor do piso salarial legal mensal. Ressalte-se que esta emenda não se aplica às empresas que pelas mais diversas razões, inclusive por estarem incluídas no Simples, têm as contribuições previdenciárias patronais calculadas sobre o faturamento ou fato gerador qualquer.

Esse dispositivo somente se aplica às grandes empresas que pagam a cota patronal da previdência calculada sobre a sua folha de pagamentos.

Portanto, a aprovação desta emenda não altera a contribuição individual de cada trabalhador, que é sempre calculada pelo conjunto de suas remunerações “auferidas em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma”, nos termos do Art. 28, da Lei nº 8.212. Mas, retira um grande subsídio, a custas da previdência social, hoje concedido às grandes empresas pela utilização dessa forma de contratação.

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017.

Deputado DANIEL ALMEIDA
PCdoB/BA

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a Consolidação das
Leis do Trabalho, aprovada pelo
Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de
maio de 1943

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se o seguinte inciso IV à redação art. 3º da MP:

“Art. 3º.....

.....

IV- o art. 507-B;

JUSTIFICAÇÃO

Dentre os diversos dispositivos prejudiciais aos trabalhadores introduzidos pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) na CLT está o art. 507-B, que permite que as partes (empregado e empregador) possam, anualmente, por meio do citado termo, dar quitação das obrigações trabalhistas de uma para com outra parte, com ciência e homologação por parte do sindicato da categoria.

Outrossim, o parágrafo único do citado artigo ainda estabelece que as partes darão, uma vez firmado o respectivo termo, **a eficácia liberatória** das parcelas:

“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.*

Ressalte-se que o termo “eficácia liberatória” significa dar quitação às obrigações que constam no termo firmado. Esse termo de quitação anual com eficácia liberatória das parcelas especificadas objetiva claramente se sobrepor ao princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, que pressupõe que nenhum contrato de trabalho poderá estabelecer cláusulas e tampouco impor tarefas que vão na contramão dos direitos sociais mínimos estabelecidos na Constituição Federal e no conjunto da CLT, sob pena de serem considerados nulos.

Outro grande problema é que o acordo é assinado em plena vigência do contrato de trabalho, durante a subordinação jurídica existente entre as partes, o que mascara o seu conteúdo, pois o trabalhador pode se ver obrigado a assinar um acordo para se manter no emprego.

Nesse sentido, a presente emenda tem o propósito de inclui-lo no rol de dispositivos revogados pela MP 808.

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017.

Deputado DANIEL ALMEIDA
PCdoB/BA



CONGRESSO NACIONAL

MPV 808
00744

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017

Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017

Autor: DANIEL ALMEIDA

N.º Prontuário: 188

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página:

Arts.:

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Inclua-se à Medida Provisória nº 808, de 2017 modificações ao art. 468 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, a seguinte redação:

Art. 468

§ 1º

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, se percebida a mais de 5 (cinco) anos, sendo incorporada como natureza salarial para todos os fins legais.

JUSTIFICATIVA

Interpreta-se que, com a concessão e manutenção positiva da gratificação por tempo de serviço, o empregador reconhece e valoriza a prestação de serviços feita pelo empregado, além de estimulá-lo a comprometer-se cada vez mais com a empresa.

É entendimento pacificado no Tribunal Superior do Trabalho que “a gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais”, sendo que o empregado pode optar pela gratificação mais benéfica quando lhe for oferecida a gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador ou firmada mediante negociação coletiva.

Nesse sentido, a modificação proposta objetiva além de contrariar a prática adotada no Direito do Trabalho, tende a desmotivar o trabalhador a se especializar para permanecer no trabalho. Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017

Assinatura



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

Art. 457.....

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

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

§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.

§ 12

§ 13 – Suprimir

§ 14 As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

§ 15. A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (NR)

§ 16

§ 17

§ 18

§ 19

§ 20

§ 21.....

§ 22 – Suprimir

§ 23 – Suprimir



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

JUSTIFICAÇÃO

Segundo Maurício Godinho Delgado “(...) salário é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em uma função do contrato de trabalho”.

E, para Gustavo Filipe Barbosa Garcia “remuneração é um termo mais amplo, ou seja, o gênero que englobe como espécie o salário e a gorjeta, pois compreendem-se na remuneração [...] além do salário [...] as gorjetas”.

E, compilando os dois conceitos, assim definiu o Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT:¹

“Salário é a contraprestação paga pelo empregador ao empregado pela venda da força de trabalho, quer seja estipulado por hora, dia, semana, mês, por tarefa, por comissão, etc. Nesse sentido, horas extras, adicionais, diárias quando ultrapassarem os limites previstos na CLT, por exemplo, têm natureza salarial. Já a remuneração é composta por salários mais gorjeta, ou seja, pelos pagamentos feitos por terceiros e que integram a remuneração.

A intenção do legislador continua sendo a exclusão de parcelas pagas pelo empregador do conceito de remuneração e, inclusive, do conceito de salário, com reflexos negativos na arrecadação da seguridade e previdência social.

¹Conferir Dossiê elaborado pelo Grupo de Trabalho CESIT/UNICAMP, disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie_FINAL.pdf>.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Dessa forma, com a redação dos artigos proposta pela Reforma Trabalhista, haverá uma redução na base de cálculo das contribuições previdenciárias e demais encargos trabalhistas ao diminuir a base de cálculo para tais apurações.

No que diz respeito à inconstitucionalidade dos artigos acima mencionados, o Pedido de Veto Total ou Parcial do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, elaborado pelo Ministério Público do Trabalho é claro ao elucidar todas as violações constitucionais existentes na nova redação, senão vejamos:

“Violam o mesmo princípio de direito fundamental do trabalhador os §§ 2º e 4º do art. 457 da CLT, inseridos pelo PLC 38/2017, que afastam o caráter remuneratório (salarial) de verbas pagas como contraprestação pelo trabalho, tais como abonos e valores pagos em forma de bens, serviços ou dinheiro em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, conhecidos como gratificações de produtividade.

(...)

Tais dispositivos **desfiguram o caráter protetivo do salário**, instituindo mecanismos facilitadores de **fraude salarial**, que consiste no **mascaramento de verbas pagas como contraprestação pelo trabalho, retirando-lhes a natureza remuneratória para excluir-lhes da incidência dos demais direitos trabalhistas fundamentais, de contribuições previdenciárias e fiscais**, em violação à eficácia do direito fundamental ao salário e de todos os demais direitos



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

fundamentais que incidem sobre a remuneração (CF/1988, art. 7º, III, VIII, IX, XVI, XVII etc.).

A norma afronta diretamente o enunciado do art. 201, § 11, da Constituição, que determina sejam incorporados ao salário, para efeito de contribuição previdenciária e consequente repercussão em benefícios previdenciários, todos os ganhos habituais do empregado, recebidos a qualquer título:

§ 11. Os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e consequente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei.

Decorre logicamente da norma constitucional que os **ganhos habituais recebidos pelo empregado a qualquer título integram a composição salarial também para incidência dos direitos trabalhistas**, pois destes direitos é que decorrem a incidência derivada das contribuições previdenciárias, de modo que o acessório segue o principal.”²

Ou seja, haverá uma notória redução salarial sem diminuir as horas diárias de trabalho. O legislador retirou a natureza salarial de verbas pagas aos empregados, impactando, inclusive, nos recolhimentos previdenciários. Foi a forma por ele encontrou de reduzir ainda mais o custo da mão de obra, violando todos os direitos sociais do trabalho. A alteração faz com que várias verbas pagas, anteriormente, como natureza salarial, sem limites em seus

²Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho, disponível em: <http://www.prt10.mpt.mp.br/images/PEDIDO_DE_VETO_FINAL_1.pdf>.



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

valores e razões de seus pagamentos sejam transformadas em verbas não salariais.

Válido transcrever a análise feita pelo Centro de Estudos Sindicais de Economia do Trabalho – CESIT:

“A alteração promovida pelo projeto no parágrafo 2º do artigo 457 da CLT faz com que as percentagens, gratificações ajustadas, diárias de viagens, auxílio alimentação e abonos pagos pelo contratante, sem que haja limites nos seus valores e tampouco sem que se analisem as razões de seus pagamentos, são expressamente definidas como não salariais. Isso acarreta duas consequências possíveis: 1) novamente, a não contagem desses valores na base de cálculo dos direitos trabalhistas e encargos sociais (trabalhistas e previdenciários), intensificando a fragilização das fontes de financiamento da seguridade social, e; 2) o estímulo ao pagamento de salário indireto transvestido de não-salário.”

Assim, por estas justificativas, o art. 457 da CLT, com a nova redação dada pela Lei nº 13.467/2017, viola o art. 201, § 11, da Constituição federal, ao dispor que as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de 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.



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



MPV 808
00746

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - **CMMPV**

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados os intervalos para repouso e alimentação.”

§ 1º suprimir

§ 2º suprimir

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

(NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

- Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.
- Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções nºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

acresce fundamentos, reforçando o comprovado aqodamento na tramitação do texto da Lei nº 13.467.

- A Lei nº 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:
- Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT nºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;
- Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (nº 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (nº 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (nº 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (nº 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (nº 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;
- Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT nºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

- Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);
- Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;
- Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.
- Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



MPV 808
00747

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

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

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ofensa à esfera não patrimonial ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares do direito à reparação. (NR)

Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física, dentre outros, são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural. (NR)

Art. 223-D.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da responsabilidade. (NR)

Art. 223-G.

§ 1º Suprimir

§ 4º Suprimir

§ 5º Suprimir

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.

Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola,



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções nºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado aqodamento na tramitação do texto da Lei nº 13.467.

A Lei nº 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:

- Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT nºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;

- Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (nº 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (nº 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (nº 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (nº 138) sobre Idade



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Mínima, de 1973; e a Convenção (nº 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;

- Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT nºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

- Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);

- Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

- Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



MPV 808
00748

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º.....
.....
IV - o inciso X do artigo 223-G. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

- Violação das Convenções n^{os} 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção n^o 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção n^o 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.
- Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções n^{os} 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado açodamento na tramitação do texto da Lei n^o 13.467.

- A Lei n^o 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

- Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT n°s 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;
- Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (n° 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (n° 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (n° 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (n° 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (n° 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (n° 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (n° 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (n° 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;
- Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT n°s 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n° 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto n° 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n° 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto n° 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8°; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n° 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto n° 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n° 56, de 19/04/95 e promulgado pelo



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

- ☐ Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);
- ☐ Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;
- ☐ Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



MPV 808
00749

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º
.....
IV - o art. 223-D; (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

- Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.
- Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções nºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado açodamento na tramitação do texto da Lei nº 13.467.

- A Lei nº 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

- Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT n°s 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;
- Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (n° 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (n° 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (n° 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (n° 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (n° 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (n° 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (n° 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (n° 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;
- Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT n°s 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n° 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto n° 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n° 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto n° 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8°; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n° 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto n° 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n° 56, de 19/04/95 e promulgado pelo



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

- ☐ Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);
- ☐ Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;
- ☐ Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



**MPV 808
00750**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º
.....
IV - o parágrafo único do art. 611-B. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

É inconstitucional e contraria as normas e os princípios adotados pela Organização Internacional do Trabalho o disposto no parágrafo único do artigo 611-B da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

A Constituição federal, em seu artigo 1º, incisos III e IV, estabelece alguns fundamentos da República, dentre eles, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Nestes, encontra-se a base para as garantias em relação à saúde do trabalhador, expressamente fixadas no artigo 7º como direitos do trabalhador.

A Constituição garante, expressamente, direitos do trabalhador relacionados à saúde, como a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, XXII) e seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (artigo 7º, XXVIII). Há, ainda, outros direitos que tangenciam a saúde do



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

trabalhador, principalmente aqueles relacionados à duração do trabalho: remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (artigo 7º, IX); duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais (artigo 7º, XIII); jornada de 6 horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (artigo 7º, XIV); repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (artigo 7º, XV); adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (artigo 7º, XXIII); e proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos (artigo 7º, XXXIII).

A limitação da jornada de trabalho é o principal instrumento de que dispõe a regulamentação legal da duração do trabalho para evitar jornadas exaustivas e extenuantes regulares e/ou constantes. Quando eficazes, esses limites desempenham papel importante na determinação do volume de horas trabalhadas a cada semana e durante o ano e contribuem substancialmente para preservar a saúde e a segurança dos trabalhadores, bem como permitem a eles alcançar equilíbrio aceitável entre o trabalho, as atividades domésticas e familiares e outros aspectos de sua vida.¹

A Convenção nº 1 da Organização Internacional do Trabalho, de 1919, nesse sentido, estabelece que a jornada de trabalho não pode ultrapassar 8 horas diárias e 48 horas semanais. Além dessa Convenção, a OIT possui

¹ LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. OIT, 2009.



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

Recomendação de Redução da Jornada de Trabalho, que considera 40 horas semanais como “padrão social a ser alcançado por etapas, se necessário”.

Por fim, a Convenção OIT nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, ratificada pelo Brasil, estabelece expressamente, em seu artigo 5º, alínea b, que o tempo do trabalho afeta a segurança e saúde dos trabalhadores.

Assim, por estas justificativas, o parágrafo único do artigo 611-B da Lei nº 13.467/2017 deve ser revogado.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



**MPV 808
00751**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Suprima-se o parágrafo 2º do artigo 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo artigo 1º da MP nº 808, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso é exceção ao disposto no artigo 7º, incisos XIII e XIV, da Constituição federal, sendo inconstitucional sua previsão para qualquer atividade econômica sem previsão em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho. Embora a nova redação do artigo 59-A, *caput*, tenha excluído o “acordo individual escrito”, o parágrafo 2º manteve essa possibilidade para o setor de saúde.

A manutenção do parágrafo, assim, representa dupla inconstitucionalidade. Tanto em relação ao artigo 7º, incisos XIII e XIV, quanto a tratamento discriminatório e prejudicial aos trabalhadores do setor de saúde.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



MPV 808
00752

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º

.....

IV - o art. 59-B e parágrafo único; (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

- Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.
- Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções nºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado açodamento na tramitação do texto da Lei nº 13.467.

- A Lei nº 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

- Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT n°s 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;
- Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (n° 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (n° 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (n° 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (n° 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (n° 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (n° 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (n° 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (n° 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;
- Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT n°s 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n° 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto n° 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n° 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto n° 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8°; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n° 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto n° 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n° 56, de 19/04/95 e promulgado pelo



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

- Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);
- Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;
- Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



MPV 808
00753

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

Art. 71.....
§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

- Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.

- Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções nºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado aqodamento na tramitação do texto da Lei nº 13.467.

A Lei nº 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:

- Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT nºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;
- Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (nº 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (nº 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (nº 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (nº 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (nº 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;
- Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT nºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

- Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);
- Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;
- Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



MPV 808
00754

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

Art. 75-C A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. (NR)

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 acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Responsabilizar o trabalhador pela aquisição, manutenção infraestrutura necessária à prestação do teletrabalho configura evidente desequilíbrio da harmonia entre os princípios constitucionais da livre iniciativa e do trabalho, ao atender exclusivamente a necessidades empresariais e transferir gastos do empregador ao empregado.

Deve haver forma de custeio dos equipamentos e da infraestrutura necessários ao labor pelo empregador, bem como sobre a forma de reembolso das despesas eventualmente feitas pelo empregado, não sendo possível transferir ao empregado os custos do labor realizado em regime de teletrabalho, em atenção ao disposto no artigo 2º, *caput*, da CLT.



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

O papel dos sindicatos na garantia dos direitos dos empregados é primordial e equilibrará a relação entre as partes, que são, obviamente, desiguais.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



**MPV 808
00755**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

Art. 3º

.....
IV - o parágrafo único do artigo 75-D. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O dispositivo a ser revogado propicia evidente desequilíbrio da harmonia entre os princípios constitucionais da livre iniciativa e do trabalho, ao atender exclusivamente a necessidades empresariais e transferir gastos do empregador ao empregado.

O contrato escrito deve dispor sobre a forma de custeio dos equipamentos e da infraestrutura necessários ao labor pelo empregador, bem como sobre a forma de reembolso das despesas eventualmente feitas pelo empregado, não sendo possível transferir ao empregado os custos do labor realizado em regime de teletrabalho, em atenção ao disposto no artigo 2º, *caput*, da CLT.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



**MPV 808
00756**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º
.....
IV - o §1º do art. 75-C. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

- Violação das Convenções n^{os} 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção n^o 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção n^o 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.
- Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções n^{os} 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado açodamento na tramitação do texto da Lei n^o 13.467.

- A Lei n^o 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

- Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT n°s 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;
- Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (n° 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (n° 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (n° 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (n° 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (n° 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (n° 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (n° 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (n° 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;
- Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT n°s 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n° 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto n° 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n° 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto n° 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8°; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n° 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto n° 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n° 56, de 19/04/95 e promulgado pelo



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

- ☐ Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);
- ☐ Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;
- ☐ Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



MPV 808
00757

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º
.....
IV - os §§ 1º e 2º do artigo 223-G; (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O dano extrapatrimonial ou dano moral, como é popularmente conhecido, se deu pelo desenvolvimento social e conseqüente evolução dos direitos da personalidade¹, sendo que muitos autores o consideram um conceito em constante evolução. Seu respaldo jurídico principal são os princípios Constitucionais da Dignidade da Pessoa Humana (artigo 1º, III), da Solidariedade Social (artigo 3º, I) e da Isonomia ou Igualdade (artigo 5º, caput), tendo ainda a fixação de sua reparabilidade civil determinada na própria Carta Magna em seu artigo 5º, incisos V e X que assim dispõem:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)

¹ ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. Danos Extrapatrimoniais no Direito do Trabalho (Flaviana Rampazzo Soares (coordenadora)) – *Capítulo 14 – Responsabilidade do Empregador por Dano Extrapatrimonial Reflexo*. São Paulo: LTR, 2017.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Assim, o dano moral encontra-se previsto pelo legislador constituinte com caráter de norma fundamental, razão pela qual está inserido no rol de direitos e garantias fundamentais do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, como visto acima.

O dano moral também encontra abrigo no âmbito do Direito Civil, por meio do instituto de responsabilidade a qual visa garantir a reparação de danos e a punição daquele que descumpriu convenções contratuais ou sociais. Desde logo o instituto pontua que, para que haja o dever de indenizar, preceituam os artigos 186 e 927 do Código Civil de 2002 a necessidade da caracterização dos seguintes elementos: a conduta ilícita, a culpa, o nexo de causalidade e o dano causado.

Conceitualmente, o dano moral se configura pela ocorrência de dolo, temeridade ou má fé do agente, sendo senso comum na jurisprudência que o mero dissabor não gera dano moral, "mas somente aquela agressão que exarceba a naturalidade dos fatos da vida, causando fundadas aflições ou angústias" (RSTJ 150/382).

O Código Civil prevê a existência também do dano material e estético. O dano material conceitua-se como um prejuízo financeiro, ou seja, uma perda patrimonial. Ele pode se dar na figura dos danos emergentes, que são aqueles prejuízos imediatos e/ou na forma dos lucros cessantes, que representam o que se razoavelmente deixou de lucrar.

Quanto ao dano estético, embora haja discussão doutrinária se o mesmo se insere no conceito do dano moral, apresenta-se como outro tipo de dano, pois além do dano psíquico há um dano externo concretizado pela deformidade corporal do ser humano². Segundo Raimundo Simão de Melo conceitua-se como a alteração corporal morfológica externa que causa desgosto e repulsa não só para a pessoa ofendida, como também para quem observa.

Importante salientar, que, dentre os danos, ainda há o dano moral reflexo, também conhecido por dano em ricochete, que consiste no prejuízo que atinge indiretamente ou em reflexo, pessoa de alguma forma ligada com

² MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador*. – 2. Ed. – São Paulo: LTr, 2006.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

a vítima direta da conduta lesiva³. Trata-se de um direito garantido aos familiares que de forma reflexa sofrem com as lesões de seus entes.

A obrigação de indenizar vem tratada no artigo 927:

"Aquele que, por ato ilícito causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem."

Sobre a apuração do dano, os artigos 944 e 945 expõem que:

Art. 944. "A indenização mede-se pela extensão do dano.

Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização."

Art. 945. "Se a vítima tiver concorrido, culposamente para o evento danoso, a sua indenização será fixada tendo-se em conta a gravidade de sua culpa em confronto com a do autor do dano."

A primeira menção ao dano moral no Código Civil vem no artigo 186:

"Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito."

Antes da Reforma Trabalhista, a fundamentação quanto à reparação de danos morais e materiais perante a Justiça do Trabalho se baseava nos artigos acima mencionados. Também muitos entendimentos já foram

³ ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. Danos Extrapatrimoniais no Direito do Trabalho (Flaviana Rampazzo Soares (coordenadora))– *Capítulo 14 – Responsabilidade do Empregador por Dano Extrapatrimonial Reflexo*. São Paulo: LTR, 2017.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

consolidados tanto na esfera civil quanto na esfera trabalhista sobre a aplicação nas reclamações trabalhistas:

O STJ em orientação jurisprudencial sumulada firmou:

Súmula: 37

São cumuláveis as indenizações por dano material e moral oriundos do mesmo fato.

Súmula: 278

O termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização, é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade laboral.

Súmula: 281

A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa.

Súmula: 387

É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral.

O TST consolidou os seguintes entendimentos jurisprudenciais:

SÚMULA Nº 392 - DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido.

O STF assim entendeu:

Súmula Vinculante nº 22

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

primeiro grau quando da promulgação da emenda constitucional nº 45/04.

O dano extrapatrimonial relacionado a todo sofrimento humano decorrente de violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, ou seja, da violação aos direitos da personalidade da pessoa humana.

Inicialmente, por se tratar de um prejuízo não economicamente auferível, a doutrina e jurisprudência inclinavam-se pela tese da irreparabilidade dos danos morais em razão da dificuldade de mensuração. Contudo, com a evolução da sociedade e a adoção dos princípios constitucionais já mencionados, passou-se a entender que os danos morais, embora apresentem empecilhos na estimativa de valores, detém a função de reparar o dano, mesmo que através de uma compensação.

Desta forma, o legislador brasileiro optou por um sistema aberto, ou seja, não tarifado, ficando a cargo do Judiciário analisar o caso concreto e fixar, por arbitramento, o valor que entendia ser o justo e equânime para reparar os danos morais.

Inclusive, o próprio STF fixou a inaplicabilidade do sistema tarefado para a legislação brasileira:

(...) vale anotar que o Supremo Tribunal Federal aboliu do sistema jurídico brasileiro o chamado “dano moral tarifado”, ou seja, aquela indenização já prevista em lei para determinada violação. No julgamento da ADPF 130/DF o Supremo Tribunal Federal rechaçou o “dano moral tarifado” previsto na então “lei de imprensa” por considerar que a Constituição Federal não estabelece este limite. A “lei de imprensa” então não fora recepcionada pela Constituição Federal de 1988.⁴ g.n.

O STJ não foi diferente, estabeleceu a Súmula 281 - A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa.

⁴ GOMIERO, Paulo Henrique. Regime de dano moral da reforma trabalhista não traz segurança jurídica <http://www.conjur.com.br/2017-jul-26/opiniao-regime-dano-moral-reforma-trabalhista-nao-traz-seguranca>



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Segundo a doutrina especializada, a fixação do valor deve ser feita observando os parâmetros da razoabilidade e proporcionalidade, da gravidade do dano, do bem jurídico tutelado (honra, imagem, etc.), da intensidade do sofrimento do ofendido, da capacidade econômica do ofensor e da repercussão na sociedade.

E desta forma, o valor a ser arbitrado pelo Juiz deve atingir duas finalidades: reparar o dano, com uma compensação razoável - que não seja irrisória, sob pena de acarretar em incentivo à práticas abusivas, ou exorbitante a ponto de gerar um enriquecimento ilícito do ofendido - e disciplinar a conduta do agressor com sua punição, como resposta à sociedade.

Seguindo nessa linha de raciocínio, o Judiciário deve fixar montante indenizatório com equidade, sensatez, razoabilidade, e também com caráter educativo e punitivo.

Este é o atual sistema adotado pela Justiça do Trabalho e vejamos recentes julgados do Tribunal Superior do Trabalho com a análise pormenorizada do caso concreto para fixação dos valores indenizatórios:

“(...)INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL - ABUSO DO PODER DIRETIVO - VALOR DA CONDENAÇÃO. O TRT manteve a sentença, que condenou o reclamado ao pagamento de R\$ 20.000,00, a título de reparação pelo assédio moral sofrido pelo autor. De acordo com o acórdão, a transferência de Curitiba para a cidade de Lapa não ocorreu por necessidade de serviço, mas em represália pelo fato de que o reclamante apurou desvio de conduta do gerente de contas de sua agência, que era sobrinho do Sr. Gilmar Fabiano, gerente regional do reclamado. Segundo consta expressamente na decisão, ao reportar os acontecimentos a seu superior hierárquico, o autor foi coagido a escolher entre a mudança para outra agência ou o pedido de demissão. A gravidade da conduta antijurídica do reclamado e a repercussão do ato ilícito na vida do demandante, que passou mais de quatro anos transferido, aliadas à notória capacidade econômica do HSBC e ao caráter punitivo-pedagógico da medida, justificam a condenação do



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

empregador ao pagamento de importância substancialmente superior àquela cancelada pelo TRT. Entende-se, assim, que o valor de R\$ 50.000,00 (equivalente à metade do pedido recursal) é o mais adequado a reparar o prejuízo extrapatrimonial sofrido pelo trabalhador. Recurso de revista do reclamante conhecido por violação do artigo 5º, X, da CF e parcialmente provido e recurso do reclamado não conhecido(...)"(TST - RR: 15545003720095090652, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 07/06/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/06/2017) g.n.

Frisa-se que neste caso, o C. TST entendeu pela necessidade de majoração do quantum indenizatório visando não apenas a compensação do dano sofrido como também o desestímulo ao causador do dano.

“(...)1. BANCÁRIO. TRANSPORTE DE VALORES. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O Regional deixou expresso que: “Na espécie, o fato gerador do dano seria a conduta do empregador de incumbir ao Reclamante (bancário) o desempenho de atividade de transporte de valores (típica de profissional especializado em vigilância), de modo inadequado (em taxi) e sem segurança, expondo-o indevidamente a situação de risco” (fl. 1.294). A jurisprudência desta Corte Superior entende que a negligência do empregador em adotar as medidas de segurança exigidas pela Lei 7.102/83 acarreta exposição do trabalhador a maior grau de risco do que o inerente à atividade para qual fora contratado, ensejando indenização por danos morais. Precedentes. Recurso de revista não conhecido.2. DANO MORAL. TRANSPORTE DE VALORES. QUANTUM INDENIZATÓRIO. A reparação por dano moral deve significar uma justa compensação ao ofendido e, de outro lado, uma severa e grave advertência ao ofensor, de forma a inibi-lo ou dissuadi-lo da prática de novo ilícito da mesma natureza. Esse é o sentido pedagógico e punitivo que a indenização representa para o ofensor, enquanto que para o ofendido significa a minimização da dor sofrida em seu patrimônio moral. Por conseguinte, verifica-se a correta observância dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, tendo em vista que o valor arbitrado, pela r. sentença, a título de danos morais, R\$ 50 mil, foi majorado pelo TRT para o importe de R\$ 100 mil, levando-se em conta o papel pedagógico,



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

persuadindo o réu a não repetir futuramente a mesma conduta “Reclamado aparece reiteradamente como causa de pedir em diversas reclamações trabalhistas, demonstrando que o mesmo cultiva esta prática reprovável” (fl. 1.296), e a capacidade econômica do recorrente “o Demandado é uma das maiores e mais ricas instituições bancárias do país, de modo que o quantum arbitrado para reparar a lesão extrapatrimonial por ele causada não pode ficar aquém do seu vulto econômico, sendo inábil de causar-lhe qualquer impacto.” (fl. 1.297). Incólume os artigos 5º, V e X, da Constituição Federal; 8º da CLT e 944 do Código Civil. Incidência da Súmula nº 296, item I, do TST.(...) (TST - ARR: 981000220075050221, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 22/03/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2017)” Destaque nosso.

Assim, a inconstitucionalidade da tarificação ou tabelamento do dano moral obriga a revogação dos parágrafos 1º e 2º do artigo 223-G.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



**MPV 808
00758**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

Art. 58.....
§ 1º
§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. (NR)
§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A garantia das denominadas horas “in itinere” diz respeito ao direito à limitação da jornada (art. 7º, XIII, CF) e ao direito à saúde (arts. 6º c/c 196, CF).

A Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, em seu art. 3, c, esclarece que:

“Art. 3.....
.....

c) a expressão "local de trabalho" abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador.



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

O transporte oferecido pelo empregador encontra-se sob seu controle, direto ou indireto, devendo, dessa maneira, ser considerado “local de trabalho” e, portanto, o tempo dentro do ônibus ou veículo não pode constituir exceção ao tempo à disposição.

As horas “*in itinere*” devem ser analisadas sob a melhor luz da Constituição, devendo ser modificada a redação dos parágrafos 2º e 3º do artigo 58.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



**MPV 808
00759**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se na MPV nº 808, de 2017, o art. 4º, renumerando-se o seguinte, com a seguinte redação:

Art. 4º Ficam revogados os artigos 4-A, 4-C, 5-A, 5-C, 5-D da Lei nº 6.019, de 1974, com a redação dada pelas Leis nº 13.429 e 13.467, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.429, que trata da terceirização, padece, em sua tramitação, de grave déficit de debate democrático, já que decorrente da aprovação do PL nº 4.302, de 1998. Paralisado há anos no Congresso Nacional, tal Projeto foi retomado porque estava em fase final de tramitação e, assim, sua rápida aprovação pôs fim a uma disputa democrática que se estendia desde 2004 e que se intensificou a partir de 2013.

A articulação em torno do PL nº 4.302 ignorou a existência do PL nº 4.330, em discussão na Câmara dos Deputados desde 2004. Ignorou, ainda, o debate no Senado e o trabalho de discussão com a sociedade. Insta comentar que foram realizadas audiências públicas pela Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado em todos os 27 Estados da Federação nos últimos dois anos. As audiências contaram com a presença das centrais sindicais, confederações, federações, sindicatos, entidades de representação do mundo do trabalho, profissionais do Direito, acadêmicos, trabalhadores e do Fórum em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

A Lei nº 13.429 e a Lei nº 13.467, no que tange à terceirização, em seu conteúdo, subvertem a relação jurídica de emprego conforme delineada pelo ordenamento jurídico brasileiro.

A relação de emprego, de regra, pressupõe uma relação bilateral, com pessoalidade e subordinação (elementos que integram o conceito de empregado – artigo 2º da CLT).

As relações chamadas triangulares são entendidas, no sistema das relações de trabalho, como excepcionais, ou seja, admitidas quando autorizadas legalmente e dentro de limites claramente estabelecidos.

A Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho já admitia como lícitas formas de terceirização que estivessem na conformidade da legislação trabalhista (exame infraconstitucional) e do sistema jurídico trabalhista (especialmente artigos 2º, 3º e 8º da CLT), indo, repita-se, até o limite do possível da interpretação para que não se atinja o próprio núcleo do Direito do Trabalho e até mesmo do Direito Empresarial.

Ao conferir total liberdade para contratar empresas prestadoras de serviços a terceiros, ao fim e ao cabo, admite-se a possibilidade de uma empresa contratante não ter nenhum empregado direto. Ou seja, nega a própria razão de ser de uma empresa.

Além disso, admite como lícita a intermediação de mão de obra, ou seja, aluguel de pessoas.

De outro lado, como o sistema do direito coletivo do trabalho está estruturado a partir das noções de categorias profissional e econômica, a partir da definição de uma atividade econômica preponderante (artigo 8º da CF/88 c/c artigos 511 da CLT), tal alteração legislativa, sem a correspondente mudança constitucional e legal, implicará destruição de todo o sistema de proteção do trabalho (estatal e sindical).



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

Ante o exposto, é necessária a revogação dos dispositivos elencados, da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



**MPV 808
00760**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insiram-se os seguintes artigos na Medida Provisória nº 808 de 2017, em substituição ao texto originalmente apresentado:

Art. 1º Ficam revogadas:

I – a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991; e

II - a Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, que altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

Parágrafo único. Ficam restabelecidos os dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que foram alterados, modificados ou revogados pelas Leis nºs 13.467, de 13 de julho de 2017, e 13.429, de 31 de março de 2017.

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

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467/2017, chamada de “reforma trabalhista”, e a Lei nº 13.429/2017 promovem profundas alterações na legislação trabalhista e aumenta de forma significativa o desequilíbrio no sistema de relações de



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

trabalho no Brasil, favorecendo, de forma inequívoca, quem já se situa em posições melhores e com mais força, os empregadores, em detrimento dos mais fracos, e agora desprotegidos, os empregados.

Produto de projeto de iniciativa do Poder Executivo, que alterava sete artigos da CLT, a Lei nº 13.467/2017 alterou mais de cem dispositivos que garantiam direitos e o acesso gratuito à Justiça do Trabalho. Foi aprovada de forma açodada por um Congresso Nacional excessivamente pressionado por capitalistas interessados em aumentar suas margens de lucro sob o falso argumento de que as mudanças gerariam mais emprego.

Na verdade, esta Lei possibilita a redução de direitos dos trabalhadores, inclusive abaixo dos patamares mínimos legais, por meio de acordos individuais ou coletivos; enfraquece as entidades sindicais; submete o trabalhador a conceder anualmente a quitação de seus direitos ou ser demitido e, por fim, praticamente dificulta o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho para reclamar os seus direitos.

A Lei nº 13.429/2017, por sua vez, transforma uma modalidade de contratação atípica e precarizante em regra, excluindo do sistema de proteção da relação de emprego milhares de trabalhadores e trabalhadoras brasileiros que passarão a prestar serviços na lógica da terceirização.

O resultado das leis que se pretende revogar por meio deste projeto será a precarização ainda maior do trabalho no Brasil. Empregados contratados por tempo indeterminado serão forçados a migrarem para contratos precários ou serem substituídos por trabalhadores com contratos intermitentes, de jornada parcial, com menores salários e direitos. Na prática, estas leis implicarão enormes perdas para os trabalhadores e, conseqüentemente, redução do mercado interno de consumo, o comércio e a geração de empregos e trabalho decente.

Da tramitação e da falta de diálogo social

A Lei, decorrente do Projeto de Lei nº 6.787/2016, apresentado à Câmara dos Deputados por Mensagem Presidencial enviada no último dia das atividades legislativas de dezembro de 2016, alterava, inicialmente poucos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei nº 6.019/197.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Em 9 de fevereiro de 2017, foi constituída Comissão Especial na Câmara dos Deputados destinada a proferir parecer sobre o projeto naquela Casa.

No dia 12 de abril, o relator, Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), apresentou relatório com substitutivo, modificando substancialmente a proposta original, com alteração em mais de 100 artigos da CLT e a inserção de novos artigos, além de revogar outros dispositivos. Houve também alterações na lei do FGTS e nas leis previdenciárias.

O Substitutivo com redação final foi aprovado pela Câmara dos Deputados (PL nº 6.787-B) em 27 de abril e, no Senado Federal, tramitou também muito rapidamente, sendo aprovado no dia 11 de julho.

Naquela Casa, por exemplo, para reduzir o tempo de tramitação, houve sessão conjunta geral de debates no Plenário e audiências conjuntas das Comissões de Assuntos Econômicos (CAE) e de Assuntos Sociais (CAS), a despeito dos pedidos de inúmeras audiências, que garantiriam maiores debates e participação ampla de todos os atores atingidos pelas mudanças propostas.

Além disso, deixou-se de realizar estimativa do impacto orçamentário e financeiro do então Projeto de Lei, nos termos dos artigos 113 e 114 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Essa omissão não se coaduna com o Novo Regime Fiscal instituído pela Emenda Constitucional nº 95/2016. Afinal, com o advento da “Reforma Trabalhista”, haverá acréscimo de despesa e redução de receita estatal, já que o Estado foi onerado via Previdência Social quando do afastamento de gestantes e lactantes que não puderem trabalhar em local insalubre; que se retirou a natureza salarial de diversas parcelas pagas às pessoas que trabalham e, portanto, isentou-se o valor correspondente de contribuição social; que a contribuição sindical tornou-se facultativa e, conseqüentemente, haverá diminuição do repasse de verbas para a Conta Especial Emprego e Salário (diminuição dos recursos do FAT).

Sobre esta tramitação açodada, convém lembrar entendimento do Supremo Tribunal Federal a respeito do tema.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Em julgamento de ação direta de inconstitucionalidade por omissão na qual se questionou a inatividade do legislador quanto ao dever de elaborar lei complementar, o Tribunal se posicionou a respeito da atividade legislativa:

“A complexidade de algumas obras legislativas não permite que elas sejam concluídas em prazo exíguo. (...) Não se deve olvidar, outrossim, que as atividades parlamentares são caracterizadas por veementes discussões e difíceis negociações, que decorrem mesmo do processo democrático e do pluralismo político reconhecido e consagrado pela ordem constitucional (art. 1º, caput, e inciso I).”¹

A complexidade de todos os dispositivos da Lei nº 13.467, que, em seu eixo central, cria contratos de trabalho precários, enfraquece a negociação coletiva e o papel dos sindicatos e modifica o acesso à Justiça do Trabalho e o próprio processo trabalhista, exigia maior discussão e negociação no Poder Legislativo. Some-se a isso o fato de o Projeto de Lei enviado pelo Poder Executivo ter sido totalmente reconfigurado, quando votado na Câmara dos Deputados.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista também na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da

¹ ADI nº 3.682-3, Tribunal Pleno, Rel Min. Gilmar Mendes, julg. 09/05/07, DJ 06/09/07. In: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=485460>



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

- Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.
- Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções nºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado aqodamento na tramitação do texto da Lei nº 13.467.

- Da violação às Normas Internacionais do Trabalho;
- A Lei nº 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:
- Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT nºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;
- Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (nº 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (nº 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (nº 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (nº 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (nº 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;
- Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT nºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

- Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);
- Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;
- Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Dos direitos sociais retirados e/ou violados

Em relação ao conteúdo da Lei nº 13.467/2017, seus dispositivos acabam com o patamar mínimo civilizatório de direitos assegurados para aqueles que estão envolvidos em uma relação de emprego, patamar este garantido pela Consolidação das Leis do Trabalho, pela jurisprudência construída ao longo de anos pelos tribunais trabalhistas e, principalmente, pela Constituição da República.

A proposição retira direitos e enfraquece os mecanismos que compensam a diferença de forças existente entre trabalhador e empregados, já que modifica totalmente a negociação coletiva e o acesso à Justiça do Trabalho.

Diretamente, a Lei nº 13.467 retira os seguintes direitos dos trabalhadores:



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

1. O pagamento das horas “in itinere”, principalmente dos trabalhadores rurais (art. 58, § 2º);
2. O pagamento do intervalo para almoço e descanso não concedido (art. 71, § 4º);
3. A possibilidade de controle da jornada de trabalho no caso do regime de teletrabalho (art. 62, III);
4. A equiparação salarial em cadeia (art. 461, § 5º);
5. A gratificação por tempo de função (art. 468, § 2º);
6. A proteção decorrente da assistência sindical na homologação da rescisão contratual (art. 477);
7. A proteção contra a dispensa coletiva consistente na necessidade de prévia negociação coletiva (art. 477-a);
8. A ultratividade das negociações coletivas (art. 614);
9. A prevalência de convenção coletiva sobre acordo coletivo (art. 620);
10. A isenção do pagamento de honorários periciais quando o trabalhador for beneficiário de justiça gratuita (art. 790-b);
11. A isenção do pagamento de honorários advocatícios quando beneficiário de justiça gratuita (art. 791-a, § 4º);
12. A inclusão das diárias de viagem, dos prêmios e dos abonos no salário de contribuição, que é usado para o cálculo dos benefícios previdenciários (art. 28 da lei nº 8.212/1991).

Indiretamente, a Lei nº 13.467 retira também os seguintes direitos dos trabalhadores:

1. O pagamento de horas extras ao autorizar a compensação direta de jornada no caso do regime de trabalho a tempo parcial (art. 58-A, § 5º);
2. O pagamento de horas extras no caso da compensação de jornada relativa a horas extras habituais (art. 59-B).



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Em relação ao enfraquecimento da negociação coletiva e dos sindicatos, a Lei promove o acordo individual (expresso ou até mesmo tácito) para pactuação de banco de horas, regime de compensação de jornada, fixação de horário de trabalho em 12x36, regime de teletrabalho, fracionamento das férias em até três períodos, definição dos horários de descanso previstos para o período de lactação; a prevalência das estipulações individuais sobre a negociação coletiva e sobre a lei no caso de trabalhadores considerados “hiperssuficientes” (assim considerados aqueles que tenham diploma de nível superior e que ganhem mais de R\$ 11.000,00); atribui à comissão de representantes dos empregados a prerrogativa de “encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação” (art. 510-B, VI), que é competência concorrente a dos sindicatos; reduz a força dos sindicatos profissionais com o fim da contribuição sindical obrigatória (sua principal fonte de financiamento), fixa a prevalência dos acordos coletivos (âmbito da empresa) sobre as convenções coletivas (âmbito da categoria); autoriza a prevalência do negociado sobre o legislado (ou seja, a redução de direitos legalmente previstos), sem criar as condições mínimas necessárias para o exercício da autonomia da vontade coletiva: proteção contra práticas antissindicais, promoção/valorização da negociação coletiva; liberdade efetiva para o exercício do direito de greve; organização e estrutura sindical fortalecidas.

A Lei nº 13.467 praticamente impede o acesso à Justiça do Trabalho e encarece a ação para o trabalhador: limita a concessão do benefício da justiça gratuita ao estabelecer critérios mais restritos de presunção de pobreza (art. 790); impõe o pagamento de honorários periciais, honorários advocatícios e custas processuais até mesmo pelos beneficiários da justiça gratuita (arts. 790-B, 791-A); amplia as hipóteses de prescrição do direito do trabalhador, favorecendo a impunidade de empregadores que descumprem a lei ou os acordos (arts. 11 e 11-A); penaliza o reclamante por eventual ausência na audiência inaugural, ao passo que contém inúmeras alternativas para a defesa do empregador que não comparece à audiência (art. 844); torna mais complexa a execução dos créditos trabalhistas, enquanto facilita ao



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

empregador devedor postergar o pagamento de sua dívida, facilidades maiores do que as estabelecidas no Código Civil, aliás (art. 879 e seguintes).

A insegurança jurídica utilizada como um dos argumentos da necessidade da “Reforma Trabalhista” nada mais é do que o reconhecimento de direitos trabalhistas por jurisprudência pacífica dos tribunais. Tanto isso é verdade que a solução proposta pela Lei é retirar direitos dos trabalhadores. Ou seja, segurança jurídica significará a impunidade dos empregadores que descumprem a lei. E, apesar da retirada de direitos, nada na Lei assegura a redução das altas taxas de judicialização.

No Brasil, existe uma cultura da “judicialização” e isso se verifica em qualquer esfera da Justiça, seja federal, estadual ou juizados de pequenas causas. Não se trata, portanto, de um problema causado pela suposta “velhice” da CLT.

Como a Lei pressupõe que as reclamações trabalhistas são resultado da atuação aventureira e irresponsável dos trabalhadores, a questão do descumprimento das regras pelos empregadores não é enfrentada. E, por isso, o “problema” certamente persistirá. Ressalte-se, ainda, que a Lei estimula a jurisdição voluntária para homologar os termos de quitação anual (art. 507-B) e as rescisões contratuais, que já não serão homologadas pelos sindicatos (art. 477). Com isso, seguramente, haverá uma elevação no número de ações ajuizadas.

Da terceirização

A Lei nº 13.429, que trata da terceirização, por seu turno, também padece, em sua tramitação, de grave déficit de debate democrático, já que decorrente da aprovação do PL nº 4.302, de 1998. Paralisado há anos no Congresso Nacional, tal Projeto foi retomado porque estava em fase final de tramitação e, assim, sua rápida aprovação pôs fim a uma disputa democrática que se estendia desde 2004 e que se intensificou a partir de 2013.

A articulação em torno do PL nº 4.302 ignorou a existência do PL nº 4.330, em discussão na Câmara dos Deputados desde 2004. Ignorou, ainda, o debate no Senado e o trabalho de discussão com a sociedade. Insta comentar que foram realizadas audiências públicas pela Comissão de



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado em todos os 27 Estados da Federação nos últimos dois anos. As audiências contaram com a presença das centrais sindicais, confederações, federações, sindicatos, entidades de representação do mundo do trabalho, profissionais do Direito, acadêmicos, trabalhadores e do Fórum em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização.

A Lei nº 13.429, em seu conteúdo, subverte a relação jurídica de emprego conforme delineada pelo ordenamento jurídico brasileiro.

A relação de emprego, de regra, pressupõe uma relação bilateral, com pessoalidade e subordinação (elementos que integram o conceito de empregado – artigo 2º da CLT).

As relações chamadas triangulares são entendidas, no sistema das relações de trabalho, como excepcionais, ou seja, admitidas quando autorizadas legalmente e dentro de limites claramente estabelecidos.

A Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho já admitia como lícitas formas de terceirização que estivessem na conformidade da legislação trabalhista (exame infraconstitucional) e do sistema jurídico trabalhista (especialmente artigos 2º, 3º e 8º da CLT), indo, repita-se, até o limite do possível da interpretação para que não se atinja o próprio núcleo do Direito do Trabalho e até mesmo do Direito Empresarial.

A Lei nº 13.429/2017, ao conferir total liberdade para contratar empresas prestadoras de serviços a terceiros, ao fim e ao cabo, admite a possibilidade de uma empresa contratante não ter nenhum empregado direto. Ou seja, nega a própria razão de ser de uma empresa.

Além disso, admite como lícita a intermediação de mão de obra, ou seja, aluguel de pessoas.

De outro lado, como o sistema do direito coletivo do trabalho está estruturado a partir das noções de categorias profissional e econômica, a partir da definição de uma atividade econômica preponderante (artigo 8º da CF/88 c/c artigos 511 da CLT), tal alteração legislativa, sem a



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

correspondente mudança constitucional e legal, implicará destruição de todo o sistema de proteção do trabalho (estatal e sindical).

Ante o exposto, entendemos necessária a revogação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, com a concessão de efeito repristinatório aos dispositivos alterados e suprimidos por estas duas leis nos termos do parágrafo 3º do artigo 2º da Lei de Introdução ao Ordenamento Jurídico Brasileiro.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



**MPV 808
00761**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º
.....
IV - o art. 477-A. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

As normas constitucionais e legais e as normas internacionais adotadas pelo Brasil afastam o caráter unilateral e potestativo das dispensas coletivas, que, por constituírem ato/fato coletivo, pressupõem a participação da entidade sindical (art. 8º, III e VI, CR), de modo a assegurar a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CR), a valorização do trabalho e do emprego (arts. 1º, IV; 6º; 170, VIII; 193, CR), a função social da propriedade (arts. 5º, XXIII e 170, III, CR), a proteção e promoção do emprego (Convenções OIT nº 11, 87, 98, 135, 141, 151, 158 e 168).

Assim, o artigo 477-A da CLT deverá ser interpretado e aplicado conforme a Constituição da República, para assegurar o direito à informação das entidades sindicais, bem como a negociação coletiva dos impactos das demissões em massa.

Orlando Gomes define a dispensa coletiva como “(...) aquela em massa, por um único motivo, de uma pluralidade de contratos, sem substituição dos empregados”¹. Ou seja, a dispensa coletiva não pode ser de pessoas individualizadas, por suas meras características.

A dispensa coletiva tem que se dar por necessidade da empresa, por fatores alheios a sua vontade, e deve cumprir alguns requisitos:

¹ GOMES, Orlando. *Dispensa coletiva na reestruturação da empresa - Aspectos jurídicos do desemprego tecnológico*. São Paulo: LTr, 1974, pág. 575.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

- a) Peculiaridade alheia à vontade do empregador;
- b) Redução definitiva;
- c) Sem substituição dos empregados dispensados;
- d) Necessidade da empresa.
- e) É importante diferenciar a dispensa coletiva da dispensa plúrima, a qual:
- f) Não tem finalidade de redução;
- g) Pode se dar por vários motivos;
- h) Atinge pessoas determinadas (um setor, por exemplo);
- i) Ocorre substituição;
- j) Fatos análogos (singulares).

Assim, tais dispensas, por sua natureza, não podem ser equiparadas, muito menos com as dispensas individuais, conforme faz o artigo 477-A da Lei nº 13.467/2017.

O Tribunal Superior do Trabalho, em vista do impacto social das demissões em massa, reconhece, com base na aplicação das normas internacionais do trabalho, que a dispensa coletiva deve ser precedida de negociação coletiva.

O art. 477-A, ao confundir a obrigatoriedade de negociação coletiva com autorização prévia, ignora a aplicação das normas internacionais do trabalho, incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro, no combate à discricionariedade das empresas em decisão que gera impacto social e econômico para além da própria relação de trabalho.

A negociação coletiva visa, por exemplo, minimizar os impactos sociais de uma demissão em massa e garantir alguns benefícios para os trabalhadores dispensados, como alimentação, plano de saúde por período fixado, cursos de aprimoramento, manutenção da cesta-básica ou possibilitar, por muitas vezes, um lay-off (suspensão contratual), por exemplo, a fim de garantir os plenos empregos.

O término da relação deve ser socialmente justificável, sejam os motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais. A dignidade dos trabalhadores também deve ser respeitada, com garantias mínimas diante da nova situação que devem enfrentar no futuro, com plena participação dos sindicatos nessas



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

negociações. Nesse sentido, as dispensas coletivas devem ser negociadas coletivamente, de modo a compatibilizar dentre outros os seguintes direitos:

- a) Reconhecimento da negociação coletiva (art. 7, XXVI, da Cf);
- b) Boa-fé objetiva;
- c) Informação;
- d) Abuso de direito;
- e) Função social;
- f) Valor social do trabalho/libre iniciativa;
- g) Democracia na relação laboral;
- h) Dignidade da pessoa humana;
- i) Continuidade do contrato de trabalho;
- j) Proporcionalidade;
- k) Dever de proteção;
- l) Direito ao pleno emprego;
- m) Direito de representação.

O art. 477-A também afronta a Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho (Proteção dos representantes dos trabalhadores), a Convenção nº 98 (Proteção da liberdade sindical) e a Convenção nº 158 (Dispensa por causa socialmente justificada).

A Convenção nº 158, em seu artigo 4º, preleciona que:

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

Nesse sentido, embora a lei diga que o sindicato não precisa “autorizar” a dispensa e nem que aquela estará condicionada à celebração de acordo coletivo ou convenção coletiva, a lei não exclui, no caso das dispensas coletivas, a obrigatoriedade de comunicação prévia ao sindicato e de que seja precedida negociação coletiva sobre seus impactos.



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

Não há que se confundir a “autorização” ou mesmo a “celebração” de instrumento normativo com a obrigatoriedade de um processo negocial ou mesmo de uma comunicação, tendo em vista os efeitos que uma demissão coletiva provoca.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



MPV 808
00762

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º
.....
IV - o art. 507-A; (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

- Violação das Convenções n^{os} 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção n^o 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção n^o 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.
- Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções n^{os} 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado aqodamento na tramitação do texto da Lei n^o 13.467.

- A Lei n^o 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

- Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT n°s 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;
- Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (n° 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (n° 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (n° 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (n° 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (n° 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (n° 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (n° 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (n° 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;
- Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT n°s 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n° 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto n° 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n° 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto n° 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8°; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n° 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto n° 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n° 56, de 19/04/95 e promulgado pelo



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

- ☐ Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);
- ☐ Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;
- ☐ Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS

EMENDA Nº - CMMPV

(Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao caput do artigo 452 – C da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A, respeitados os períodos de descanso previstos nos artigos 66 e 71, da Consolidação da Leis do Trabalho - CLT”.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa conciliar o art. 452-C com as normas relativas à duração do trabalho e os períodos obrigatórios destinados à refeição e repouso dos trabalhadores.

O contrato de trabalho intermitente não pode servir de pretexto para abortar conquistas históricas dos trabalhadores, como o repouso de 24 horas entre duas jornadas de trabalho (art. 66) e o intervalo máximo de duas horas intrajornada.

Assim, caberá ao empregador intermitente definir horários de trabalho compatíveis com as normas acima citadas; inclusive, possibilitando que o empregado possa organizar seus dias de trabalho para mais de um empregador.

Sala das Comissões,

Senador Lindbergh Farias
Líder do PT e Bloco Parlamentar da Resistência Democrática

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Insira-se no art. 1º da MPV nº 808, de 2017, nova redação ao § 3º do art. 790 da CLT:

“Art. 1º

.....

Art. 790.

.....

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ou que por declaração de próprio punho afirmar não possuir condições de demandar em juízo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.”

JUSTIFICATIVA

O teto previdenciário atual é de R\$ 5.531,31 e muitas vezes esse valor representa a única renda da família do trabalhador. Considerando os altos gastos que as famílias brasileiras têm com educação e saúde, diante do sistema público deficitário em ambas áreas, o que faz com que o trabalhador dispenda de parte do seu salário para garantir educação e saúde de qualidade para sua família; além dos custos com alimentação, moradia e transporte, por exemplo, o valor do benefício previdenciário é praticamente todo gasto com necessidades essenciais à família.

Para promover o acesso à Justiça e possibilitar a participação efetiva de um maior número de pessoas no processo jurisdicional, o Estado brasileiro dispôs na sua Carta Magna de 1988 que prestaria assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos.

O benefício da gratuidade consiste na isenção de toda e qualquer despesa necessária diretamente ligada ao processo, seja judicial ou não, bem como na dispensa do pagamento dos honorários advocatícios, em caso de sucumbência.

Segundo o Código de Processo Civil, em seu art. 98, “A pessoa [...] com insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais e os honorários advocatícios têm direito à gratuidade da justiça, na forma da lei”.

Ora, se o limite máximo do benefício previdenciário concedido ao segurado do Regime Geral de Previdência já é considerado um valor baixo para que o trabalhador custeie as despesas familiares, a alteração dada pela Lei 13.457, de 2017, na Reforma Trabalhista, concebeu o benefício da justiça gratuita apenas àqueles que recebem salário igual ou inferior a 40% deste limite, o que corresponde ao valor de R\$ 2212,52, representa grave limitação ao acesso dos cidadãos à um direito prestado pelo Estado.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões,

Senador Lindbergh Farias
Líder do Partido dos Trabalhadores

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, os seguintes incisos:

Art. 3º

.....

IV - o parágrafo único do art. 444.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação promovida pelo parágrafo único do art. 444 da CLT constante do projeto em análise pretende estipular a livre negociação entre o patrão e o empregado com nível superior e que ganhe remuneração superior a 2 vezes o teto da Previdência Social.

Entendemos que possibilitar a “livre negociação” num contexto de desemprego, terceirizações e fraudes é quase como falar em “livre contrato de trabalho” sem nenhuma garantia de equidade na negociação por supremacia do capital sobre o trabalho mesmo quanto aos trabalhadores seja melhor remunerado.

Sala das Comissões,

Senador Lindbergh Farias
Líder do Partido dos Trabalhadores

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Dê-se ao art. 4º da MPV nº 808, de 2017, a seguinte redação, renumerando-se o atual art. 4º, como art. 5º:

“Art. 4º Ficam revogadas as redações conferidas pela Lei nº 13.467, de 14 de julho de 2017, aos seguintes dispositivos da CLT, reestabelecendo-se a redação anterior, quando houver:

I – o *caput* e § 4º do 790-B;

II – o § 4º do 791-A;

III – o §§ 2º e 3º do art. 844;

IV – o *caput* do art. 878;

V – o § 7º do art. 879;

VI – o art. 883-A;

VII – o § 6º do art. 884.”

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467/2017, chamada de “reforma trabalhista”, e a Lei nº 13.429/2017 promovem profundas alterações na legislação trabalhista e aumenta de forma significativa o desequilíbrio no sistema de relações de trabalho no Brasil, favorecendo, de forma inequívoca, quem já se situa em posições melhores e com mais força, os empregadores, em detrimento dos mais fracos, e agora desprotegidos, os empregados.

Produto de projeto de iniciativa do Poder Executivo, que alterava sete artigos da CLT, a Lei nº 13.467/2017 alterou mais de cem dispositivos que garantiam direitos e o acesso gratuito à Justiça do Trabalho. Foi aprovada de forma açodada por um Congresso Nacional excessivamente pressionado por

capitalistas interessados em aumentar suas margens de lucro sob o falso argumento de que as mudanças gerariam mais emprego.

Na verdade, esta Lei possibilita a redução de direitos dos trabalhadores, inclusive abaixo dos patamares mínimos legais, por meio de acordos individuais ou coletivos; enfraquece as entidades sindicais; submete o trabalhador a conceder anualmente a quitação de seus direitos ou ser demitido e, por fim, praticamente dificulta o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho para reclamar os seus direitos.

A Lei nº 13.429/2017, por sua vez, criou obstáculos intransponíveis para o acesso à justiça, especialmente às pessoas mais pobres. Além disso, tornou-se praticamente sem efeito o princípio da celeridade processo, ao impedir que o juiz, ex-officio promova a execução.

A presente emenda revoga as redações conferidas pela Lei nº 13.467, de 14 de julho de 2017, aos seguintes dispositivos da CLT, reestabelecendo-se a redação anterior, quando houver:

I – o *caput* e § 4º do 790-B, para impedir que o beneficiário da justiça gratuita não seja obrigado a pagar honorários periciais;

II – o § 4º do 791-A, para impedir que o beneficiário da justiça gratuita não seja obrigado a pagar honorários advocatícios;

III – o §§ 2º e 3º do art. 844, para permitir que o reclamante pobre, que não tem recursos para pagar as custas processuais, não seja impedido de propor nova reclamação trabalhista;

IV – o *caput* do art.878, para garantir o princípio da celeridade, permitindo a execução e os atos executórios de ofício pelo juiz;

V – o § 7º do art. 879, para assegurar a aplicação do INPV ao débitos trabalhistas;

VI – o § 6º do art. 884, para exigir que as entidades sociais devam garantir o juízo ou ter bens penhorados caso queiram discutir o título executivo judicial ou extra-judicial.

Por todas essas razões, pedimos o apoio do nobres pares.

Sala das Comissões,

Senador Lindbergh Farias
Líder do Partido dos Trabalhadores

EMENDA Nº - CMMPV

(Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se na MPV nº 808, de 2017, o seguinte art. 4º, renumerando-se os seguintes, com a seguinte redação.

“Art. 4º. A redação do § 1º do art. 4-C da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, na redação conferida pelo Lei nº 14.467, de 2017, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. Art. 4º-C.....

.....

“§ 1º Os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente proposta de emenda visa a evitar tratamento discriminatório entre empregados efetivos e terceirizados. A observância do princípio constitucional da isonomia é obrigatória, não se tratando de mera faculdade dos contratantes.

A condição de trabalhador terceirizado não pode significar a possibilidade de decréscimo salarial em relação ao trabalhador da tomadora dos serviços (contratante). O contrário disso equivaleria a consagrar, em texto legal, a possibilidade de precarização do trabalho por meio da terceirização.

A Constituição assegura, como direito fundamental, o princípio da igualdade. E, especificamente, no campo dos direitos trabalhistas, a Constituição tem como parâmetro vedar qualquer tipo de discriminação, como se extrai dos incisos XXX, XXXI e XXXII do art. 7º:

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

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

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

É importante observar que, em termos constitucionais, o fato de o trabalhador ser terceirizado não autoriza que, *por essa condição*, possa receber salário inferior ao do trabalhador da contratante (tomadora dos serviços) que exerça as mesmas atividades.

Cumprido lembrar, por fim, que o Brasil ratificou a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, pela qual o país se compromete a adotar medidas voltadas ao combate da discriminação em matéria de emprego e ocupação. A esse respeito, o art. 2º da Convenção prevê: *“qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria”*.

A exposição acima indica, portanto, que a emenda ora proposta objetiva reestabelecer o cumprimento do imperativo decorrente da Constituição, ao impedir, nas hipóteses legais de terceirização, o tratamento discriminatório em matéria de salário.

Sala das Comissões,

Senador Lindbergh Farias
Líder do PT e Bloco Parlamentar da Resistência Democrática

EMENDA Nº - CMMPV
(Medida Provisória 808, de 2017)

Acrescente-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao art. 192 da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo”.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso IV, estabelece que:

"São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim".

Para dirimir qualquer controvérsia acerca do alcance da norma, o STF editou a Súmula Vinculante nº 4, in verbis:

“Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial”.

Assim, desde 1988 o salário-mínimo não deve ser utilizado como base de cálculo para o pagamento do adicional de insalubridade, cabendo ao Congresso definir um novo critério ao pagamento desta parcela essencial à manutenção das condições de higiene e segurança dos contratos de trabalho.

Dessa forma, visando suprir a lacuna legislativa ora existente, propõe-se a utilização do piso da categoria como base primária ao pagamento da parcela.

Também, propõe-se que, inexistindo piso salarial da categoria, adote-se o salário efetivamente percebido pelo trabalhador, haja vista que alguma profissão ainda não detém organização sindical capaz de tutelar seus direitos, citando-se, a título de exemplo, as empregadas domésticas e alguns servidores públicos regidos pela CLT.

Ainda, propõe-se a elevação do percentual máximo de 30% para 40%, adotando-se o mesmo critério do adicional de periculosidade, eis que, na prática, o contato com agentes insalubres afeta, real e prejudicialmente, a vida do trabalhador.

Sala das Comissões,

Senador Lindbergh Farias
Líder do PT e Bloco Parlamentar da Resistência Democrática

EMENDA Nº - CMMPV

(Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao artigo 223 – C da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 223-C. A vida, a etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer, a integridade física, bem como, liberdade de ação, liberdade religiosa, para o trabalho e todas as outras formas de liberdade pública são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa sanar uma omissão do texto original, acrescentando outros direitos inerentes à pessoa natural. Mesmo que não seja possível reconhecer como sendo uma norma contendo relação exauriente, é importante indicar um rol maior de direitos, notadamente àqueles relacionadas às liberdades de livre locomoção, religiosa (eis que a intolerância religiosa tornou-se um dos motivos principais de distensão social), para o exercício de um trabalho lícito, e de expressão de pensamento.

Sala das Comissões,

Senador Lindbergh Farias
Líder do PT e Bloco Parlamentar da Resistência Democrática

EMENDA Nº - CMMPV
(Medida Provisória 808, de 2017)

Suprima-se do artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, os parágrafos 2º e 3º do art. 394 – A da Consolidação das Leis do Trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem como objetivo a melhor proteção à maternidade e à infância, definindo como fator objetivo da condição de trabalho, nessas circunstâncias especiais (gestação e lactação), a existência de meio ambiente do trabalho saudável.

A modificação acima proposta visa a resguardar direitos constitucionalmente estabelecidos, considerando a necessidade de preservação da supremacia material e formal do Texto de 1988.

De fato, a proteção à maternidade é direito social básico previsto explicitamente no art. 6º da Constituição, ao lado de outros direitos sociais, dentre eles o direito à saúde.

Ainda em termos constitucionais, os direitos sociais, porquanto inseridos no Título II, são direitos fundamentais e, nessa condição, não podem sofrer retrocesso jurídico, conforme se extrai, a propósito, dos limites materiais ao poder de reforma constitucional (art. 60, § 4º, IV).

Na realidade, a Constituição de 1988 radicaliza a proteção ora referida ao prever que é dever da família, da sociedade e do Estado, quando se trata da criança e do adolescente, assegurar, conforme art. 227, aos destinatários, “com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo

de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”.

Ocorre que tais direitos endereçados à maternidade, à saúde e à infância se interconectam necessariamente quando se trata da possibilidade de se autorizar que a trabalhadora gestante ou lactante possa exercer suas atividades em ambiente insalubre. A gestação e a lactação constituem condições especiais físicas e de saúde, que devem ser consideradas, sobretudo porque ao se proteger a mãe trabalhadora, a proteção se estenderá ao nascituro e à criança. Importante destacar que o sistema jurídico brasileiro deve guardar coerência interna entre as diversas normas que são editadas pelo Estado Legislador e, por isso, deve ser citada a previsão disposta no art. 2º da Lei nº. 10.406/2002 (Código Civil), que justamente versa sobre a proteção ao nascituro. Essa proteção, cuja responsabilidade deve ser compartilhada pela família, pela sociedade, o que inclui os empregadores, e pelo Estado tem também como objetivo a proteção das futuras gerações.

Igualmente se traduz como imperativo constitucional a redução dos riscos inerentes ao trabalho, expresso no art. 7º, XXII. Os riscos ambientais podem ser medidos a partir de determinados fatores e o profissional médico poderia atestar a possibilidade de as atividades da gestante ou da lactante não representarem risco. Todavia, nenhum desses diagnósticos, quer do risco ambiental, quer do risco médico, podem ser considerados completamente seguros. Na realidade, o mero potencial de risco, que é sempre existente em condições insalubres, deve afastar a gestante e a lactante, que, então, podem continuar suas atividades profissionais em outro ambiente até que cessem tais condições especiais. Como se trata de circunstância momentânea, é viável ao empregador a adaptação laboral, em razão justamente dos bens fundamentais que estão envolvidos e devem ser protegidos por todos (maternidade, vida, saúde, infância).

Aliás, os limites de segurança definidos em Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, como, por exemplo, é o caso da NR 15, não consideram a condição especial de o trabalhador naquele ambiente ser, na realidade, uma trabalhadora gestante ou uma trabalhadora lactante.

O Brasil, outrossim, ratificou a Convenção nº 183 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre a proteção à maternidade, em 08 de agosto de 2012 (Decreto Presidencial nº 137/2012). Como a Convenção versa sobre direito de natureza fundamental, tem status jurídico de supralegalidade, estando, portanto, acima das leis ordinárias no Brasil (RE 466343, Voto do Ministro Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgamento em 3.12.2008, DJe de 5.6.2009 – caso do Pacto de San José da Costa Rica). Nota-se da Convenção Internacional, que representa a possibilidade de proteção considerada mínima, que os Estados devem providenciar proteção suficiente para que a trabalhadora gestante ou a trabalhadora lactante não se sintam compelidas (por qualquer razão, incluindo a tentativa de se manterem empregadas ou de manterem as respectivas posições conquistadas na empresa) a desenvolver atividades que são consideradas prejudiciais à saúde, isso em qualquer fator de risco.

Em suma, a mera possibilidade, flexibilizando normas de proteção constitucional, de a trabalhadora gestante ou lactante permanecer em ambiente insalubre impõe condição de vulnerabilidade que apenas pode ser desfeita com a previsão explícita de que a salubridade do meio ambiente é a condição que deve ser prevalecer para se autorizar o desenvolvimento das atividades laborais nessas hipóteses, enquanto perdurar tais condições especiais (gestação e lactação).

Sala das Comissões,

Senador Lindbergh Farias
Líder do PT e Bloco Parlamentar da Resistência Democrática

EMENDA Nº - CMMPV

(Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao artigo 442 – B, da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação, desde que ausente a subordinação jurídica ou vício de vontade no momento da celebração do contrato”.

JUSTIFICAÇÃO

A definição da qualidade jurídica do pacto é estabelecida conforme condições de contratação e cotidiano de prestação dos serviços, razão pela qual, o § 6º do art. 442-B, da MP 808/17, estabelece que “**presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.**”

A presente emenda visa a melhor tecnicidade legislativa, haja vista que a existência ou não da subordinação jurídica é elemento essencial do contrato e, como tal, deve estar expresso no *caput* e não relegado a um parágrafo que, a rigor, se destina a complementar ou excepcionar o conteúdo do artigo.

A subordinação jurídica é elemento universalmente reconhecido como de apartamento entre o trabalho executado por empregados e o executado por trabalhadores autônomos. São os elementos de pactuação a partir de condições personalíssimas do prestador, orientação e fiscalização dos serviços que, ordinariamente, definem a subordinação jurídica.

Tanto o contrato de emprego, como acordos para prestação de serviços por trabalhador autônomo são categorias de negócio jurídico e, como todos os demais do Direito Obrigacional, subordinam-se à validade da manifestação de vontade.

Todo o capítulo IV, do Título II, do Livro III do Código Civil Brasileiro preocupa-se com a segura manifestação de vontade dos contratantes para validade dos negócios jurídicos. Nosso sistema jurídico obrigacional – do qual o Direito do Trabalho faz parte – somente reconhece condições de execução dos contratos que são firmados a partir da vontade manifestada sem erro, ignorância ou dolo. Do mesmo modo, nega aplicação quando a declaração é executada de forma coagida, em estado de perigo, obrigada à desproporcionalidade ou visa fraudar interesses de terceiros.

Embora a subordinação jurídica na execução do trabalho seja essencial na busca da qualidade da contratação, ela está longe de ser suficiente. Os ofícios relacionados no parágrafo 5º costumam ser executados à distância do tomador, de modo que, quase sempre, a averiguação da subordinação jurídica torna-se situação tormentosa, demorada e insegura. A análise da vontade livremente manifestada pelo prestador do trabalho, na escolha entre modalidades emprego ou autônomo, faz-se essencial para correto reconhecimento da relação jurídica e aplicação da regulação própria.

A inserção expressa dos vícios de vontade como elementos essenciais do contrato, decorre da insistência do legislador originário (quando da elaboração da Lei 13.467/17) em amoldar os contratos do trabalho apenas em seus aspectos formais, quais sejam: capacidade das partes, licitude do objeto e a forma admitida ou não defesa em lei.

Assim, com a presente emenda busca-se proporcionar o equilíbrio necessário no momento da contratação, evitando-se que qualquer uma das partes tenha a sua manifestação de vontade expressa por erro, dolo, coação ou, em casos excepcionais, simulação.

Sala das Comissões,

Senador Lindbergh Farias
Líder do PT e Bloco Parlamentar da Resistência Democrática

EMENDA Nº - CMMPV

(Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao artigo 452 – D:

“Art. 452-D. Decorrido o prazo de três meses sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente. ” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A fixação do prazo do prazo de um ano para que se considere extinto o contrato de trabalho intermitente é demasiado extensa, tendo em vista a natureza já precarizante da relação, com redução de direitos durante a sua vigência e, especialmente quando de seu termo final.

Desta forma, de modo a minimizar os efeitos já extremamente nefastos desta modalidade contratual, quando menos o prazo de "latência" deve ser extremamente reduzido. Não se pode paralisar uma vida, em uma indefinição contínua acerca da continuidade da relação. Nenhum prejuízo advém da nova regra, uma vez que a qualquer momento o tomador do serviço poderá recontratar o mesmo empregado.

Por outro lado, a ausência de trabalho por período tão longo, pode levar constantemente para a linha de produção, trabalhadores não adaptados à rotina de trabalho, o que leva à maximização de riscos de acidente e doença ocupacional.

Também, a continuidade do trabalho é algo relevante não só para o trabalhador, mas para cadeia produtiva e econômica, servindo o prazo

elástico de verdadeiro "mascaramento" do desemprego, na medida em tais pessoas figurarão nas estatísticas como uma espécie de "empregados sem trabalho", devido mesmo ao enorme tempo legal de espera estabelecido para nova convocação.

Por fim, o elevado período previsto para o encerramento da relação de emprego, diante da inatividade, afronta de modo flagrante a comutatividade do contrato de trabalho, pois o empregado se mantém paralisado em sua vida, nas escolhas e opções, diante da ausência de renda por "não convocação", ficando nessa condição de verdadeira "hibernação contratual", absolutamente à mercê da vontade alheia, representando uma situação de dependência extrema e cláusula legal que atribui poder potestativo extremo ao outro contratante.

Portanto, a alteração é necessária e justa, de modo que em um período de 3 (três) meses, não havendo convocação, o empregado possa receber os valores que lhe sejam devidos, diante do término da relação de emprego.

Sala das Comissões,

Senador Lindbergh Farias
Líder do Partido dos Trabalhadores

EMENDA Nº - CMMPV

(Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao inciso II do artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 452-A.

II – Desde que tenha havido convocação para trabalhos com suficiente remuneração, fica assegurada a percepção do piso salarial da categoria ou, inexistindo esse, o salário mínimo, independentemente da quantidade de horas trabalhadas, inclusive para fins de contribuição e obtenção de benefícios previdenciários. ”

JUSTIFICAÇÃO

As maiores críticas oferecidas a modalidade contratual residem exatamente na perspectiva de o empregado terminar o mês sem ter recebido convocações de trabalho suficientes para receber, ao menos, o valor de um salário mínimo mensal.

Atualmente, é universal a instituição do salário mínimo. Praticamente todas as nações do planeta estabelecem níveis civilizatórios abaixo dos quais é vedado aos particulares acordarem remuneração trabalho-emprego. Assim também se dirige a normativa internacional: art. 23, item 3, da Declaração Universal dos Direitos do Homem; art. 5º da Convenção nº 117 da OIT; e os trabalhadores subordinados, assegurando dignidade de vida.

Apesar de o art. 7º, VI, da CRFB permitir diminuição de salário em situações excepcionais e mediante negociação coletiva, certo é que jamais poderá haver previsão de salário inferior ao mínimo nacional.

Conforme o disposto no art. 78 da CLT, mesmo os trabalhadores por unidade de obra e tarefeiros têm direito ao salário mínimo. Nesse sentido, a Lei n.8.716/93 determina que aos trabalhadores que percebem remuneração variável (comissão, peça, tarefa) é garantido salário mensal nunca inferior ao mínimo incidente na relação. A generalidade da aplicação do salário mínimo alcança também os que executam em residência ou oficina familiar as obrigações principais do contrato de emprego. Não importa se o cálculo do salário para essa modalidade de trabalho é na forma de módulo de tempo, peça, comissão ou tarefa.

A situação do trabalhador intermitente em muito se assemelha a de tarefeiros e comissionistas. Em todos observa-se a regra geral de que grande parte dos elementos determinantes para recebimento do salário dependem de condições sazonais da atividade empresarial. Tarefas são encomendadas de acordo com as demandas de mercado, e comissões são recebidas conforme aquecimento da atividade econômica. De igual forma, convocações para o trabalho são determinadas a partir de carecimentos empresariais, dependentes das condições mercadológicas experimentadas. A variação de mercado é típico ônus do polo empregador e que faz reservar possibilidade de grandes aumentos de lucratividade, sem que precise aumentar a contraprestação aos empregados. Coerentemente à regra do monopólio empresarial pelos resultados do empreendimento, não pode haver transferência dos riscos para o funcionário, pagando menos de um salário mínimo. A garantia de salário mínimo ao empregado intermitente segue exatamente essa mesma razão.

A concepção fundamental e universal de essencialidade do salário mínimo, todavia, deve ser compatibilizada com a característica do contrato intermitente, o qual traz intrínseca a concepção de que o funcionário pode rejeitar chamados do empregador, sem importar qualquer punição. Em

aplicação a regra da vedação da condição potestativa absoluta (art. 122 do CC), a formal potestatividade do empregado não pode servir para obrigar complementações remuneratórias por parte do empregador. Assim, em aplicação analógica ao regime de trabalhadores comissionistas e tarefeiros, não se admite que empregado em regime de intermitência tenha sido acionado em ocasiões insuficientes para ferir, ao final do mês, menos de um salário mínimo.

Atente-se que não se considera necessariamente ilegal o funcionário receber, ao encerrar do mês, menos de um salário mínimo. Mas desde que assim ocorra por efeito do empregado não ter aceito suficientes acionamentos para garantir o valor do salário mínimo mensal.

Em resumo, a garantia do salário mínimo ao trabalhador intermitente visa garantir cumprimento de regra constitucional universal, bem como dispositivos celetistas e de convenções internacionais de aplicação obrigatória no Brasil, que garantem salário mínimo a empregados remunerados por produção.

Sala das Comissões,

Senador Lindbergh Farias
Líder do PT e Bloco Parlamentar da Resistência Democrática

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Insira-se no art. 1º da MPV nº 808, de 2017, nova redação ao 510-C da CLT:

“Art. 1º

.....

Art. 510-C. A eleição será convocada pelo sindicato profissional representativo da categoria por Edital, com antecedência mínima de trinta dias, o qual será afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidaturas, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquele local de trabalho, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria.

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral.

.....”

JUSTIFICATIVA

Primeiramente, é essencial destacar que há distinção entre “representante dos trabalhadores” e o dirigente sindical; o primeiro é eleito pelos trabalhadores para discutir e defender os interesses e direitos dos trabalhadores da mesma empresa na qual trabalha. Assim, o representante dos trabalhadores deve, portanto, pertencer ao quadro de trabalhadores da empresa.

Tanto o sindicato, quanto a comissão de representantes devem atuar em conjunto, em defesa dos trabalhadores. Este é o objetivo fundamental da presente emenda.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões,

Senador Lindbergh Farias
Líder do Partido dos Trabalhadores



**MPV 808
00775**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º
.....
IV – o § 2º do art. 59; (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

- Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.
- Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções nºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado açodamento na tramitação do texto da Lei nº 13.467.

- A Lei nº 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:
- Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT nºs



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

- 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;
- Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (nº 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (nº 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (nº 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (nº 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (nº 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;
 - Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT nºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

- ▣ Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);
- ▣ Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;
- ▣ Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



MPV 808
00776

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

Art. 58.....
§ 1º
§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. (NR)
§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A garantia das denominadas horas “in itinere” diz respeito ao direito à limitação da jornada (art. 7º, XIII, CF) e ao direito à saúde (arts. 6º c/c 196, CF).

A Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, em seu art. 3, c, esclarece que:

“Art. 3.....
.....

c) a expressão "local de trabalho" abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador.



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

O transporte oferecido pelo empregador encontra-se sob seu controle, direto ou indireto, devendo, dessa maneira, ser considerado “local de trabalho” e, portanto, o tempo dentro do ônibus ou veículo não pode constituir exceção ao tempo à disposição.

As horas “*in itinere*” devem ser analisadas sob a melhor luz da Constituição, devendo ser modificada a redação dos parágrafos 2º e 3º do artigo 58.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



MPV 808
00777

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - **CMMPV**

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Altera-se o art. 58, da lei 13.467, de 2017, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 58. A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade privada não excederá de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais.

JUSTIFICAÇÃO

Há diversas propostas tramitando no parlamento, visando a redução da jornada para 40 horas semanais, justificando-se assim, o oferecimento de uma emenda à Medida Provisória 808 de 2017. Justifica-se apreciar a questão nesta MP, quando uma das suas justificativas é exatamente a alegação do desemprego elevado, situação que poderia ser melhorada com a MP em análise. Com a redução da jornada para 40 horas semanais, surgirão novos postos de trabalho.

Ademais, as condições de trabalho no Brasil vêm-se deteriorando e a legislação específica não está acompanhando essa realidade no ritmo necessário para garantir a proteção do trabalhador, frente à exploração de mão de obra cada vez mais voraz, agressiva e predatória do sistema capitalista. O número de acidentes de trabalho e doenças do trabalho que chegam às estatísticas oficiais aumenta ano a ano. Continua sendo expressivo o número de óbitos e incapacidades permanentes. Sabe-se que as causas dos acidentes típicos, de trajeto e das doenças ocupacionais que vitimam nossos trabalhadores estão ligadas às péssimas condições de trabalho, em jornadas extenuantes, com desgaste muito maior ao organismo humano.

Diga-se que não há inconstitucionalidade nesta emenda porque a duração de 44 horas prevista no inciso XIII da Constituição da República



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Federativa do Brasil é a jornada máxima admitida, nada impedindo que legislação infraconstitucional estabeleça jornada mais reduzida. Estar-se-ia, simplesmente, observando o disposto no caput do art. 7º da Constituição da República que admite sejam criados outros direitos, além dos ali elencados, desde que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

O que não pode a legislação infraconstitucional fazer é aumentar a jornada máxima prevista na Constituição. Mas pode reduzi-la. Aliás, a redução, e não o aumento, é prevista no próprio inciso XIII para as negociações coletivas de trabalho, o mesmo valendo, por evidente, para a lei em sentido estrito.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



MPV 808
00778

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - **CMMPV**

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º
.....
IV – os §§ 4º e 5º do art. 58-A; (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

- Violação das Convenções n^{os} 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção n^o 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção n^o 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.
- Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções n^{os} 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado aqodamento na tramitação do texto da Lei n^o 13.467.

- A Lei n^o 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

- Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT nºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;
- Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (nº 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (nº 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (nº 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (nº 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (nº 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;
- Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT nºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

- ☐ Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);
- ☐ Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;
- ☐ Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



MPV 808
00779

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º
.....
IV - os §§ 4º e 5º do art. 58-A; (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

- Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.
- Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções nºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado aqodamento na tramitação do texto da Lei nº 13.467.

- A Lei nº 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

- Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT n°s 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;
- Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (n° 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (n° 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (n° 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (n° 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (n° 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (n° 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (n° 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (n° 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;
- Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT n°s 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n° 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto n° 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n° 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto n° 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8°; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n° 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto n° 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n° 56, de 19/04/95 e promulgado pelo



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

- ☐ Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);
- ☐ Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;
- ☐ Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



**MPV 808
00780**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º
.....
IV - o art. 477-B; (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

- Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.
- Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções nºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado açodamento na tramitação do texto da Lei nº 13.467.

- A Lei nº 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

- Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT nºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;
- Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (nº 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (nº 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (nº 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (nº 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (nº 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;
- Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT nºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

- ☐ Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);
- ☐ Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;
- ☐ Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



**MPV 808
00781**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º
.....
IV - os artigos 510-B a 510-D; (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A representação dos trabalhadores de uma categoria profissional e a negociação coletiva são prerrogativas constitucionais dos sindicatos (artigo 8º, incisos III e VI), sendo que as Convenções nºs 135 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil, são expressas ao impedir que a “presença de representantes eleitos” “venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes” (Convenção nº 135) e ainda que “a existência destes representantes não seja utilizada em detrimento da posição das organizações de trabalhadores interessadas” (Convenção nº 154). Nesse sentido deve ser interpretado e aplicado o disposto nos artigos 510-A a 510-D da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

Conforme explicitado em Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho¹, a legislação ordinária não pode instituir representação de trabalhadores concorrente com as prerrogativas sindicais, de modo a confrontar com as Convenções nºs 135 e 154 da OIT, bem como o art. 8º da Constituição federal.

Colhe-se da Nota:

“O art. 8º da Constituição atribui ao sindicato “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em

¹ Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho, disponível em: <
http://www.prt10.mpt.mp.br/images/PEDIDO_DE_VETO_FINAL_1.pdf>.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

questões judiciais ou administrativas” (inciso III) e veda a criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial (inciso II), tornando clara a titularidade da representação da categoria pelo ente sindical, razão pela qual fixa como obrigatória a participação do sindicato nas negociações coletivas.

Portanto, sob o princípio constitucional da concordância prática entre as normas constitucionais, a regulamentação da figura do representante dos trabalhadores na empresa, prevista no art. 11 da Constituição, deve amoldar-se, com absoluta harmonia, às normas do art. 8º, que disciplinam minuciosamente a estrutura sindical brasileira, combinadas com as normas internacionais ratificadas pelo Brasil, que versam sobre a matéria.

Em nenhuma hipótese pode o legislador ordinário utilizar a regulamentação do artigo 11 da Constituição para esvaziar o poder de representação sindical, inclusive com a criação de estrutura paralela de representação profissional, que implique concorrência com o ente sindical, que atua na base territorial da empresa onde eleita a comissão.

É o que faz a proposta de lei, ao conferir aos representantes dos trabalhadores atribuições para encaminhar reivindicações dos empregados e acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho (art. 510-B, VI e VII).

Norma desse jaez sofre de irremediável vício de finalidade, porque voltada a enfraquecer a organização sindical, constituindo por isso legislação abusiva e inconstitucional.

Com efeito, dispõe o art. 5º da Convenção 135 da OIT, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto 131, de 22/05/1991, que devem ser adotadas medidas adequadas, sempre que necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos pelos empregados na empresa não seja utilizada para enfraquecer a atuação dos sindicatos, devendo ser incentivada a cooperação entre eles:



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte.

A norma do art. 510-C, § 1º, que exclui expressamente a interferência do sindicato no processo eleitoral da comissão de representantes, afronta diretamente a prerrogativa de representação sindical da categoria (art. 8º, III), contrariando a premissa constitucional de que a eleição democrática de representantes dos trabalhadores constitui direito da categoria profissional, cuja defesa a Constituição atribuiu aos sindicatos, não podendo ser afastada por norma ordinária.

No tocante à necessária harmonização entre as funções das entidades sindicais com aquelas previstas aos representantes no local de trabalho, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, na Recopilação de suas Decisões, apontou no verbete n. 1098:

“A Convenção de Representantes dos Trabalhadores, 1971 (n. 135) e a Convenção sobre Negociação Coletiva, 1981 (n. 154) contêm previsões explícitas garantindo que, onde exista, na mesma empresa, representantes de entidades sindicais e representantes eleitos pelos trabalhadores, medidas apropriadas devem ser tomadas para assegurar que a existência de representantes eleitos na empresa não seja utilizada para minar a posição dos sindicatos interessados.”

Não obstante a atribuição de funções coincidentes com as dos sindicatos, as disposições do PLC 38/2017 conferem poderes bastante superficiais à representação dos trabalhadores no local de trabalho, contrariando o art. 2º.1 da Convenção 135 da OIT, segundo o qual, “facilidades devem ser concedidas, na empresa, aos representantes dos trabalhadores, de modo a possibilitar-lhes o cumprimento rápido e eficiente de suas funções”.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

O conteúdo desse dispositivo é reforçado pelo verbete 1.099 da Recopilação do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, que estabelece que “a Convenção n. 135 demanda que os Estados-Membros ratificantes proporcionem facilidades apropriadas na empresa para permitir que os representantes dos trabalhadores desempenhem de forma rápida e eficaz as suas funções, de maneira que não prejudique o funcionamento da empresa interessada”.

De acordo com a doutrina trabalhista e com base na experiência de outros países que implementaram o referido instituto, os poderes de representação dos trabalhadores no local de trabalho podem compreender: (a) direito de informação, no qual o empregador deve apresentar informações a respeito do desempenho empresarial aos trabalhadores; (b) direito de consulta, em que há previsão dos trabalhadores serem consultados a respeito de determinadas matérias; (c) direito de controle, no qual há fiscalização do representante em face de decisões empresariais e acompanhamento da observância dos instrumentos coletivos de trabalho; e (d) co-gestão, em que os trabalhadores participam da administração empresarial.

O PLC 38/2017 assegura grau bastante reduzido de representação e de poder de participação dos trabalhadores no local de trabalho, pois as atribuições acometidas aos representantes (incisos de I a VII do art. 510-B) não são acompanhadas de respectivos meios para adequado desempenho de suas funções.

A tônica constitucional do papel conferido aos representantes no local de trabalho é a promoção de conciliação célere e eficaz de conflitos no local de trabalho. Contudo, considerando que nem o direito de informação, que consiste no mais elementar direito de participação dos trabalhadores na empresa, é atribuído pelo PLC 38/2017 aos seus representantes, conclui-se que a norma não cria instrumentos para que possam desenvolver de forma adequada o dever que lhe é imposto. “

Destituindo a representação no local de trabalho de poderes efetivos para manifestar a voz dos trabalhadores perante a empresa, a proposição



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

termina por esvaziar a eficácia do art. 11 da Constituição, ensejando o uso indevido da figura de representação para fragilizar a organização sindical e criando, com isso, ambiente de insegurança jurídica, que fomentará conflito, contrário ao propósito de cooperação e solidariedade que orienta a organização coletiva dos trabalhadores na Constituição (arts. 8º e 9º).”

A vedação de interferência do sindicato da categoria na eleição de representante dos empregados, de que trata o § 1º do artigo 510-C da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, somente pode estar dirigida ao sindicato da categoria econômica, uma vez que, ao sindicato da categoria profissional, cabe participar do processo no sentido de “incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte” (Convenção nº 154/OIT).

O Brasil é signatário da Convenção nº 135 da OIT, que, em seu artigo 5º, preceitua:

“Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, ***medidas adequadas deverão ser tomadas***, cada vez que for necessário, para garantir que a ***presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação***, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte.”

Já a Convenção nº 154 da OIT, em seu artigo 3º, preceitua:

“1. Quando a lei ou a prática nacionais reconhecerem a existência de representantes de trabalhadores que correspondam à definição do anexo b) do artigo 3 da Convenção sobre os Representantes dos Trabalhadores, de 1971, a lei ou a prática nacionais poderão determinar até o ponto a expressão "negociação coletiva" pode igualmente se estender, no interesse da presente Convenção, às negociações com tais representantes.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

2. Quando, em virtude do que dispõe o parágrafo 1 deste artigo, a expressão "negociação coletiva" incluir também as negociações com os representantes dos trabalhadores a que se refere o parágrafo mencionado, deverão ser adotadas, se necessário, ***medidas apropriadas para garantir que a existência destes representantes não seja utilizada em detrimento da posição das organizações de trabalhadores interessadas.***”

Nesse sentido, a Lei não pode excluir o sindicato da categoria profissional da atuação cooperativa entre a comissão de representantes na empresa e os representantes sindicais. A conclusão haveria de ser pela inconstitucionalidade do disposto no artigo 510-A a D da CLT, ou a utilização da técnica de interpretação conforme, para assegurar a participação do sindicato no processo de formação, eleição e acompanhamento da referida comissão.

Assim, por estas justificativas, devem ser revogados os artigos 510-B a 510-D.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



**MPV 808
00782**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º

.....

IV - o art. 611-A e parágrafos; (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho sobre a lei, nos termos do artigo 611-A da CLT, deve ser interpretada estritamente em conformidade com o *caput* do artigo 7º da Constituição federal, bem como de acordo com as Convenções nºs 98, 144 e 154 da OIT, descabendo falar em supressão ou redução de direitos pela via da negociação coletiva, ressalvado o disposto no inciso VI do artigo 7º da Constituição federal, cuja matéria encontra-se regulada na Lei nº 13.189/2015.

O artigo 7º, *caput*, e o inciso XXVI consagram e reconhecem, respectivamente, o princípio da norma mais benéfica ao trabalhador e aquilo que é pactuado coletivamente:

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

“XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;”



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

O *caput* do art. 7º positiva o princípio do não-retrocesso em matéria de direito do trabalho, direcionando a atividade do Estado na sua função legislativa, bem como dos sindicatos e empregadores na sua função negocial.

Nesse sentido, vale destacar lição de J. J. Gomes Canotilho¹:

“O princípio da democracia econômica e social aponta para a proibição de retrocesso social. A idéia aqui expressa também tem sido designada como proibição de ‘contra-revolução social’ ou da ‘evolução reaccionária’. Com isto quer dizer-se que os direitos sociais e econômicos (ex.: direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjectivo. A ‘proibição de retrocesso social’ nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas (reversibilidade fáctica), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos (ex.: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde), em clara violação do princípio da protecção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito econômico, social e cultural, e do núcleo essencial da existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana. O reconhecimento desta protecção de direitos prestacionais de propriedade, subjectivamente adquiridos, constitui um limite jurídico do legislador e, ao mesmo tempo, uma obrigação de prossecução de uma política congruente com os direitos concretos e as expectativas subjectivamente

¹ *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, p. 320/321, item n. 3, Almedina, 1998.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

alicerçadas. A violação no núcleo essencial efectivado justificará a sanção de inconstitucionalidade relativamente a normas manifestamente aniquiladoras da chamada justiça social. (...) De qualquer modo, mesmo que se afirme sem reservas a liberdade de conformação do legislador nas leis sociais, as eventuais modificações destas leis devem observar os princípios do Estado de direito vinculativos da actividade legislativa e o núcleo essencial dos direitos sociais. O princípio da proibição de retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efectivado através de medidas legislativas ('lei da segurança social', 'lei do subsídio de desemprego', 'lei do serviço de saúde') deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam, na prática, numa 'anulação', 'revogação' ou 'aniquilação' pura e simples desse núcleo essencial. A liberdade de conformação do legislador e inerente auto-reversibilidade têm como limite o núcleo essencial já realizado."

O artigo 611-A da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, assim, deve ser interpretado e aplicado conforme tais regramentos constitucionais.

Nesse sentido, deverão ser preservadas as normas mais benéficas, com vistas a estimular as negociações coletivas, sob pena de grave afronta ao



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

texto constitucional e também às normas internacionais da Organização Internacional do Trabalho, notadamente as Convenções nº 98, sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, e a nº 154, sobre Fomento à Negociação Coletiva.

Convenção nº 98:

“Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.”

Convenção nº 154:

“Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.”

“Art. 8 — As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva.”

No mesmo sentido, manifesta-se o Ministério Público do Trabalho, em nota técnica:

“A norma viola a finalidade constitucional da negociação coletiva, prevista como direito fundamental do trabalhador, no art. 7º, XXVI, da Constituição, que consiste em garantir que, por meio desse instrumento, os trabalhadores coletivamente organizados em



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

sindicatos possam conquistar “outros [direitos] que visem à melhoria de sua condição social”, conforme expressamente previsto no caput do dispositivo de direito fundamental. Norma fundada no princípio de justiça social (CF/1988, art. 3º, I e III, e 170, III e VIII), sua interpretação exige coerência com a finalidade constitucional de promover a evolução do patamar de proteção social do trabalhador, o que contrasta com a tentativa legislativa de submeter a negociação coletiva à finalidade flexibilizadora e redutora do patamar mínimo de proteção social do trabalhador.

O propósito de estímulo à redução de direitos encontra-se explícito nos §§ 2º e 4º do dispositivo. Segundo o § 2º, a ausência de ganhos compensatórios ao trabalhador, na negociação coletiva, não anula as perdas ou reduções de direitos legais, o que corresponde a expressa autorização para redução de direitos legais sem contrapartida. Por outro lado, segundo o § 4º, se houver redução de direitos com contrapartida benéfica ao trabalhador, a declaração de nulidade da norma redutora de direito deve ser obrigatoriamente acompanhada da nulificação da norma benéfica ao trabalhador, que concede a contrapartida.

Essas disposições subvertem a lógica constitucional de proteção social do trabalho subordinado, em que se assentam os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Do conjunto de princípios constitucionais protetivos do trabalho (C/1988, arts. 1º, III e IV, 3º, I a III, 7º a 11, 170 e 193) emana um mandamento de otimização da proteção social do trabalhador, do



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

qual se extrai princípio interpretativo do Direito do Trabalho que orienta a aplicação da norma mais favorável à proteção social. Esse princípio se encontra densamente previsto nas regras do caput do art. 7º, que garante a melhoria da condição social do trabalhador, e no § 2º do art. 5º da Constituição, segundo o qual, “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrente do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Fere a razoabilidade admitir-se que o Constituinte de 1988 haja proclamado a negociação coletiva como direito fundamental do trabalhador (CF/1988, art. 7º, XXVI), para colocá-lo a salvo de investidas legislativas contra a liberdade de negociação coletiva, e que, ao mesmo tempo, haja reduzido esse direito a instrumento de redução de eficácia dos demais direitos fundamentais previstos no mesmo dispositivo (salário, jornada, gratificações, FGTS, férias, adicionais etc.). Tal interpretação conduziria a admitir-se direito fundamental dotado de mecanismo de autoflagelo, em negação à sua própria fundamentalidade, o que contradiz a racionalidade hermenêutica que se espera de toda a teoria de interpretação constitucional.”²

²Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho, disponível em: <
http://www.prt10.mpt.mp.br/images/PEDIDO_DE_VETO_FINAL_1.pdf>.



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

Assim, por estas justificativas, a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho sobre a lei, nos termos do artigo 611-A da CLT, é inconstitucional e inconvencional.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



**MPV 808
00783**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º
.....
IV - o § 3º do art. 614. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O princípio da ultratividade é oriundo da liberdade e autonomia sindical e da interpretação do artigo 114, § 2º, da Constituição federal:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

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

A parte final do parágrafo, embora dirigida à Justiça do Trabalho no caso de dissídios coletivos, é reconhecida como orientação geral de manutenção das disposições de instrumentos coletivos anteriormente celebrados até celebração de novo instrumento, o que fortalece a negociação coletiva do ponto de vista dos trabalhadores.

Já o artigo 7º, *caput*, e o inciso XXVI consagram e reconhecem, respectivamente, o princípio da norma mais benéfica ao trabalhador e aquilo que é pactuado coletivamente:



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

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

“XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;”

O *caput* do art. 7º positiva o princípio do não-retrocesso em matéria de direito do trabalho, direcionando a atividade do Estado na sua função legislativa, bem como dos sindicatos e empregadores na sua função negocial.

Nesse sentido, vale destacar lição de J. J. Gomes Canotilho¹:

“O princípio da democracia econômica e social aponta para a proibição de retrocesso social. A idéia aqui expressa também tem sido designada como proibição de ‘contra-revolução social’ ou da ‘evolução reaccionária’. Com isto quer dizer-se que os direitos sociais e econômicos (ex.: direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjectivo. A ‘proibição de retrocesso social’ nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas (reversibilidade fáctica), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos (ex.: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde), em clara violação do princípio da protecção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito econômico, social e cultural, e do núcleo essencial da existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana. O reconhecimento desta protecção de direitos prestacionais de propriedade, subjectivamente adquiridos, constitui um limite jurídico do legislador e, ao mesmo tempo, uma obrigação de prossecução de uma política congruente com os direitos concretos e as expectativas subjectivamente alicerçadas. A violação no núcleo essencial efectivado justificará a sanção de

¹ *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, p. 320/321, item n. 3, Almedina, 1998.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

inconstitucionalidade relativamente a normas manifestamente aniquiladoras da chamada justiça social. (...) De qualquer modo, mesmo que se afirme sem reservas a liberdade de conformação do legislador nas leis sociais, as eventuais modificações destas leis devem observar os princípios do Estado de direito vinculativos da actividade legislativa e o núcleo essencial dos direitos sociais. O princípio da proibição de retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efectivado através de medidas legislativas ('lei da segurança social', 'lei do subsídio de desemprego', 'lei do serviço de saúde') deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam, na prática, numa 'anulação', 'revogação' ou 'aniquilação' pura e simples desse núcleo essencial. A liberdade de conformação do legislador e inerente auto-reversibilidade têm como limite o núcleo essencial já realizado.”

O artigo 614 da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, assim, deve ser interpretado e aplicado conforme tais regramentos constitucionais.

A vedação à ultratividade é nociva, uma vez que cria hiato legal, em que não haverá norma negocial apta a regulamentar situações mais benéficas consolidadas pela norma anterior. Haverá, em verdade, supressão de direitos em patente violação ao princípio da condição mais benéfica, além de desestimular a vontade negocial, pois, se para o empregador o silêncio é mais benéfico, não há necessidade de se negociar.

Grande parte da doutrina entende que as cláusulas normativas não podem ser suprimidas, e só são substituíveis para melhor. Assim, cada acordo coletivo e convenção coletiva funcionam como piso para os subsequentes, em aplicação ampla do chamado “princípio da condição mais benéfica”.²

² VIANA, Márcio Túlio. O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios. *Revista TST*, Brasília, vol. 67, nº 3, jul/set 2001, p. 47-63.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Nesse sentido, deverão ser preservadas as normas mais benéficas negociadas anteriormente, com vistas a estimular as negociações coletivas, sob pena de grave afronta ao texto constitucional e também às normas internacionais da Organização Internacional do Trabalho, notadamente as Convenções nº 98, sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, e a nº 154, sobre Fomento à Negociação Coletiva.

Convenção nº 98:

“Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.”

Convenção nº 154:

“Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.”

“Art. 8 — As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva.”

Cabe mencionar, por fim, o princípio da boa-fé, que é base para qualquer negócio jurídico e deve ser suscitado em caso de recusa de aplicação de norma validamente pactuada.

Assim, por estas justificativas, o parágrafo terceiro do art. 614 da CLT deverá ser revogado.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



**MPV 808
00784**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º
.....
IV - os §§ 4º e 5º do art. 58-A;

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

- Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.
- Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções nºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado aqodamento na tramitação do texto da Lei nº 13.467.

- A Lei nº 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

- Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT n°s 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;
- Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (n° 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (n° 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (n° 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (n° 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (n° 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (n° 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (n° 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (n° 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;
- Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT n°s 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n° 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto n° 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n° 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto n° 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8°; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n° 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto n° 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n° 56, de 19/04/95 e promulgado pelo



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

- ☐ Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);
- ☐ Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;
- ☐ Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



**MPV 808
00785**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º
.....
IV - o art.A 507-B;

JUSTIFICAÇÃO

A quitação anual viabilizada pelo artigo 507-B da CLT é manifestação da figura da lesão, pressuposta no artigo 157 do Código Civil “quando uma pessoa, sob premente necessidade (...) se obriga a prestação manifestamente desproporcional ao valor da prestação oposta.” A necessidade, no caso, decorre exatamente da dependência econômica do trabalhador em relação ao seu emprego e de sua vulnerabilidade perante o empregador.

Assim, revogar o artigo 507-B é medida que se impõe, para equilibrar as relações entre trabalhadores e patrões.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



**MPV 808
00786**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se na MPV nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

Art. XX É proibido o repasse de percentual das contribuições arrecadadas pelas organizações do denominado Sistema “S” para as entidades sindicais patronais.

JUSTIFICAÇÃO

Tendo em vista a reformulação das fontes de custeio do sistema sindical brasileiro, imposta pela Lei nº 13.467/2017, é imprescindível colocar fim aos repasses do denominado Sistema “S” para as entidades sindicais de representação patronal, que representam mais da metade da arrecadação dessas entidades¹, como medida de justiça e equilíbrio na paridade de forças dos entes que se contrapõe na negociação coletiva. Trata-se de medida basilar para a concretização da liberdade sindical no país e o exercício democrático das relações de trabalho no Brasil.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS

¹ Disponível em <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/05/1880554-sistema-s-ajuda-sindicato-patronal-a-viver-sem-imposto-sindical.shtml>. Acesso em 19/11/2017.

**EMENDA Nº - CMMPV
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, os seguintes incisos:

Art. 3º

.....

IV - o § 4º do art. 790-B.

JUSTIFICAÇÃO

As modificações realizadas pela Lei 13.467/2017 no art. 790-B tem a pretensão de penalizar a parcela social com menor acesso à Justiça com o pagamento dos honorários periciais referentes ao processo. Entende-se assim que o projeto busca dificultar o acesso e o reclame na Justiça do Trabalho. Conforme disposto no Código de Processo Civil

Art. 95. Cada parte adiantará a remuneração do assistente técnico que houver indicado, sendo a do perito adiantada pela parte que houver requerido a perícia ou rateada quando a perícia for determinada de ofício ou requerida por ambas as partes.

.....

§ 3º Quando o pagamento da perícia for de responsabilidade de beneficiário de gratuidade da justiça, ela poderá ser:

I - custeada com recursos alocados no orçamento do ente público e realizada por servidor do Poder Judiciário ou por órgão público conveniado;

II - paga com recursos alocados no orçamento da União, do Estado ou do Distrito Federal, no caso de ser realizada por particular, hipótese em que o valor será fixado conforme tabela do tribunal respectivo ou, em caso de sua omissão, do Conselho Nacional de Justiça.

A saber, consta no art. 5º, inciso LXXIV, da Carta Magna que “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”.

Seguindo o exposto na Constituição Federal e no novo Código de Processo Civil, não se sustenta a alteração proposta pelo projeto, para que beneficiários da justiça gratuita sejam onerados com os pagamentos dos honorários periciais.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões,

Senador Lindbergh Farias

Líder do Partido dos Trabalhadores



**MPV 808
00788**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º

.....
IV – os §§ 5º e 6º do art. 59. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 7º, inciso XIII, da Constituição federal assim dispõe:

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

Logo, a compensação de horários somente pode ser estabelecida mediante negociação coletiva de que participe o sindicato (artigo 8º, III e VI, da Constituição). A autorização de compensação por meio de acordo individual, seja em que modalidade for (banco de horas, compensação direta, turnos ou outras hipóteses), é incompatível com o disposto na Constituição federal e com o princípio protetivo.

Neste sentido, é a Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho¹:

“São inconstitucionais os §§ 5º e 6º, na medida em que permitem a compensação de jornada por acordo individual, escrito ou tácito, entre empregado e empregador.

¹ Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho, disponível em: <
http://www.prt10.mpt.mp.br/images/PEDIDO_DE_VETO_FINAL_1.pdf>.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

O art. 7º, XIII, da Constituição, prevê “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Portanto, a norma constitucional somente admite a compensação de jornada (extrapolamento do limite de 8 horas em um dia, com redução proporcional em outro dia de trabalho), mediante negociação coletiva.

Pela mesma razão, é inconstitucional o art. 59-A do Projeto, que autoriza a adoção de jornada de 12 x 36 (doze por trinta e seis) horas, mediante acordo individual entre empregado e empregador:

Art. 59-A. 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.

A jornada 12 x 36 (doze por trinta e seis) horas constitui regime de compensação, em que a elevação da jornada para 12 (doze) horas, em um dia, é compensada com a folga por 36 (trinta e seis) horas consecutivas. O regime também implica jornadas semanais alternadas de 36 (trinta e seis) e 48 (quarenta e oito) horas, de modo de que o extrapolamento da jornada semanal constitucional de 44 (quarenta e quatro) horas, em uma semana, compensa-se com a redução da jornada outra semana.

Em se tratando de regime de compensação, impõe o art. 7º, XIII, da Constituição, que seja adotado por meio de negociação coletiva, eivando, pois, de inconstitucionalidade a proposta normativa.

Também inconstitucional é o parágrafo único do art. 59-B do projeto, que permite a prática de horas extras além da jornada



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

elastecida por regime de compensação, inclusive em banco de horas. Diz o dispositivo:

Art. 59-B. 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.

O regime de compensação pressupõe que o empregado trabalha um maior número de horas em um dia e tenha sua carga horária reduzida em outro, de modo a manter-se dentro dos limites da jornada semanal de trabalho, o que é logicamente incompatível com a prestação de horas extras habituais, conforme previsto no parágrafo único do artigo 59-B, pois trabalhando habitualmente em horas extras a redução da carga horária não acontecerá.

Quando o art. 7º, XIII da Constituição admite a compensação de jornada por negociação coletiva, faz em caráter excepcional, o que automaticamente afasta o regime de horas extras, previsto no inciso XVI do mesmo dispositivo, somente aplicável à jornada normal de 8 (oito) horas. Essa sobreposição de regimes de extrapolação de jornada de trabalho, permitida pela norma do projeto, corresponde, na prática, à instituição de jornada ilimitada de trabalho, em violação a direito previsto no artigo XXIV da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, segundo o qual, "todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias remuneradas periódicas".

Por sua vez, o artigo 7º, "d", do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, ratificado pelo Brasil, também prevê que toda pessoa tem o direito de desfrutar de condições justas de trabalho, que garantam o repouso, os lazeres e a limitação razoável do trabalho.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Conforme reconhece o STF, normas de direitos humanos incorporadas ao ordenamento jurídico pátrio gozam de status de supralegalidade, por força do disposto no § 2º do art. 5º da Constituição. Nesse sentido, o julgado do STF na ADI-MC 1.675-1/DF, Relator Ministro Sepúlveda Pertence. Portanto, a norma legal ordinária, objeto do PLC 38/2017, deve obediência aos direitos previstos em tratados internacionais de direitos humanos, sob pena de inconstitucionalidade.

A limitação razoável da jornada de trabalho ainda constitui exigência decorrente do direito fundamental ao lazer, previsto no art. 6º da Constituição. Por sua vez, dispõe o art. 217, § 3º, da Constituição, "o Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social", o que remete à necessidade humana de tempo livre das atividades profissionais para o trabalhador cultivar relacionamentos com outros grupos sociais, especialmente no espaço familiar, em que se assume a responsabilidade constitucional de prover convivência e lazer aos filhos, crianças e adolescentes, como garantia fundamental prevista no art. 227 da Constituição.

Nesse sentido, ao autorizar a prática de hora extra além do acréscimo de jornada previsto em acordo de compensação, a norma do projeto de lei viola essas normas constitucionais e internacionais, ainda incorrendo em desvio de finalidade da negociação coletiva para compensação de jornada, prevista no inciso XIII do art. 7º da Constituição.”

Por estas justificativas, os §§ 5º e 6º do artigo 58-A, devem ser revogados, por serem incompatíveis com o princípio protetivo e com o artigo 7º, *caput* e inciso XIII da Constituição federal, que asseguram a compensação de jornada mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Sala das Comissões,



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

Senador LINDBERGH FARIAS



MPV 808
00789

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

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

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

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva”.

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

- Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.
- Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções nºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado aqodamento na tramitação do texto da Lei nº 13.467.

- A Lei nº 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:
- Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT nºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;
- Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (nº 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (nº 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (nº 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (nº 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (nº 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;
- Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT nºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto nº 678, de



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

- Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);
- Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;
- Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.
- Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



MPV 808
00790

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

Art. 477
§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.
§ 2º
§ 3º Os sindicatos profissionais de categorias distintas poderão formar parceria para prestar a assistência prevista no § 1º, aos trabalhadores das suas categorias.

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

- Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.
- Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções nºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem,



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado açodamento na tramitação do texto da Lei nº 13.467.

- A Lei nº 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:
- Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT nºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;
- Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (nº 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (nº 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (nº 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (nº 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (nº 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;
- Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT nºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

- ☐ Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);
- ☐ Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;
- ☐ Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.
- ☐ Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



**MPV 808
00791**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

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

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

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

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

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

§ 5º Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, independentemente da condenação e indenização por danos morais e materiais. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

“Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.”

Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções nºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação”.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado açodamento na tramitação do texto da Lei nº 13.467.

A Lei nº 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:

“Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT nºs



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;

Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (nº 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (nº 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (nº 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (nº 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (nº 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;

Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT nºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul”.

Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);

Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;

Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



MPV 808
00792

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - **CMMPV**

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º

.....
IV - o art. 442-B; (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A exclusividade e a continuidade configuram elementos caracterizadores da relação de emprego, conforme o art. 3º da CLT. De outro lado, o art. 7º, I, da Constituição federal, ao referir-se à relação de emprego protegida trouxe para o plano constitucional as características próprias do trabalho subordinado. Assim, o art. 442-B, ao excluir o autônomo da qualidade de empregado quando em regime de exclusividade e forma contínua, está por desproteger o trabalhador e permitir relação fraudulenta (art. 9º da CLT).

Nesse sentido, manifestou-se o Ministério Público do Trabalho em nota técnica:

“A relação de emprego socialmente protegida, prevista no art. 7º, I, da Constituição, consiste em direito fundamental assentado no princípio constitucional da justiça social. Dentre os objetivos fundamentais da República, previstos no art. 3º, I e III da Constituição, estão o de “construir uma sociedade justa e solidária” e de “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”. Tais objetivos estão atrelados à finalidade da Ordem Econômica, que, segundo a Constituição, “tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”, observados, dentre



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

outros princípios, a “função social da propriedade” e “a busca do pleno emprego” (art. 170, III, VIII).

Nesses termos, a noção de justiça social foi incorporada pela Constituição como norma jurídica, segundo a qual a realização material das pessoas não pode ficar sujeita apenas à sua aptidão pessoal para se posicionar no mercado. Ao contrário, deve ser impulsionada por normas estatais capazes de assegurar ao trabalhador um mínimo existencial civilizatório.

Para isso, a Constituição adota, no art. 7º, I, o conceito de relação de emprego, universalizado pelo direito do trabalho e conformado historicamente na tradição jurídica de diversos países a partir do elemento-base da subordinação, com a finalidade de conferir proteção jurídica e social ao trabalhador subordinado e economicamente hipossuficiente.

Portanto, relação de emprego é direito fundamental que se ampara no reconhecimento constitucional da desigualdade material entre as partes contratantes da relação de trabalho subordinado, com objetivo de afastar a plena liberdade de iniciativa que rege os contratos da órbita civil, para conferir conteúdo mínimo de segurança social ao trabalhador, no contrato de trabalho. Esse reconhecimento constitucional faz configurar relação de emprego (CF/1988, art. 7º, I) sempre que presente trabalho subordinado, pessoal e assalariado, características reconhecidas pelos arts. 2º e 3º da CLT.

Nesse sentido, viola o conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, amparados na relação de emprego, norma ordinária que afaste a configuração desse específico vínculo de proteção social em face de simples declarações de vontade das partes, como é próprio da órbita contratual civil. É o que ocorre com a proposição legislativa em análise, que visa afastar a relação de emprego pela mera formalização de contrato de trabalho autônomo, desconsiderando a desigualdade material



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

entre as partes, que vicia as declarações de vontade, mesmo quando presentes os requisitos da relação de emprego.”¹

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS

¹ Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho, disponível em: <
http://www.prt10.mpt.mp.br/images/PEDIDO_DE_VETO_FINAL_1.pdf>.



**MPV 808
00793**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

Art. 3º

.....
IV - o parágrafo único do art. 444; (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A exclusão de trabalhadores do sistema de proteção constitucional, legal e sindical, por critério de escolaridade e salário, é incompatível com o disposto no artigo 5º, inciso I, da Constituição federal, que estabelece o princípio geral da isonomia, materializado nas relações de trabalho no artigo 7º, incisos XXX e XXXII. Não há justificativa plausível para que trabalhadores sujeitos ao mesmo sistema de subordinação jurídica de que trata o artigo 3º da CLT estejam submetidos a diferentes sistemas de proteção.

Mesmo porque, por maior que seja a remuneração e escolaridade destes trabalhadores, persiste a desigualdade e a hipossuficiência em relação ao poder econômico do empregador.

Neste sentido, é a Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho¹:

¹Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho, disponível em: <
http://www.prt10.mpt.mp.br/images/PEDIDO_DE_VETO_FINAL_1.pdf>.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

“Também profundamente violadora do regime de direitos fundamentais dos trabalhadores é a nova figura do empregado hipersuficiente, proposta no PLC 38/2017, assim considerado o empregado que receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e que seja portador de diploma de nível superior.

Segundo previsão que se pretende inserir no parágrafo único do art. 444 da CLT, as condições de trabalho que o art. 611-A submete à negociação coletiva, com possibilidade de redução de direitos legais, podem ser livremente pactuadas ou derogadas por acordo individual na celebração do contrato de trabalho desse empregado portador de maior remuneração e formação superior, inclusive com redução ou derrogação de direitos previstos na negociação coletiva da categoria. (...)

A regra geral, prevista no caput do dispositivo (texto inalterado pelo PLC 38/2017), aplicável a todos os empregados na atualidade, é a de que o contrato de trabalho pode ser negociado pelas partes, desde que observado o patamar mínimo de proteção social previsto nas normas jurídicas trabalhistas e nas normas coletivas negociadas pela respectiva categoria profissional e econômica.

O novo parágrafo único, partindo da premissa de que o empregado com maior remuneração e diploma de nível superior não seja carecedor da proteção social prevista na legislação cogente, nem na



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

negociação coletiva, submete seu contrato de trabalho à livre vontade das partes, quanto aos temas do art. 611-A da proposta, remetendo nesse aspecto a avença à plena liberdade de iniciativa que rege os contratos na esfera civil.

Presume-se que a remuneração mais elevada e a formação acadêmica do trabalhador sejam fatores capazes de elidir a desigualdade de forças existente entre o empreendedor e o empregado, individualmente considerado, na relação de trabalho subordinado.

Trata-se, portanto, de derrogação pura e simples de qualquer proteção jurídico-trabalhista quanto aos principais elementos da relação trabalho subordinado, como jornada, registro de jornada, intervalos, remuneração por produtividade, trabalho em feriados, grau de insalubridade, trabalho extraordinário, inclusive em atividades insalubres etc., o que, na prática, submete tais condições à regulação do Direito Civil.

Essa derrogação viola toda estrutura normativa constitucional que garante proteção social ao trabalho subordinado, assentada nos princípios da justiça social, da valorização social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, inscritos nos arts. 1º, III e IV, 3º, I a III, 170 e 193 da Constituição, e densificada nas regras dos arts. 7º a 11 da Constituição, que garantem os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Dessa estrutura normativa decorre mandado constitucional de relativização da autonomia de vontade das partes no contrato individual de trabalho subordinado, por meio de normas cogentes, com vistas a garantir um patamar mínimo de proteção social e jurídica. Não por outra razão, o



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

primeiro direito fundamental destinado aos trabalhadores, no art. 7º, é justamente a “relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa (...)” (inciso I), revelando a apropriação constitucional da específica relação jurídica disciplinada pelo Direito do Trabalho como fonte de proteção social do trabalhador subordinado.

Nesse sentido, revela-se inconstitucional autorização legislativa para livre negociação do conteúdo do contrato de trabalho subordinado, abaixo das condições previstas na lei (CF/1988, art. 7º I) ou na negociação coletiva (inciso XXVI), especialmente considerando que, em todas as situações em que admite a flexibilização de direitos (CF/1988, art. 7º, incisos VI, XIII e XIV), a Constituição a condiciona expressamente à negociação coletiva, em nenhum momento autorizando flexibilização de direitos de fonte heterônoma por acordo individual.

Portanto, a Constituição submete inteiramente a relação de emprego ao princípio constitucional de proteção social, não comportando derrogações impostas pelo legislador ordinário, seja por critério de remuneração ou de formação acadêmica.

Ademais, o discrimino baseado em critério de maior remuneração viola o disposto no inciso V do art. 7º, que prevê como direito fundamental “ piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho”, no sentido da valorização salarial das atividades laborais mais complexas, que demandam do trabalhador maior emprego de conhecimento e especialização. Isso contradiz a proposição legislativa ordinária que, por força da maior



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

remuneração, pretende destinar a esse trabalhador patamar de proteção jurídica mais reduzido, sujeitando seu contrato de trabalho a toda sorte de pressão econômica.

A disposição viola ainda o art. 5º, caput, da CRFB, que consagra o princípio da igualdade de todos perante a lei, ao criar uma suposta classe diferenciada de trabalhador, pelo simples fato de o trabalhador possuir um diploma universitário e um nível de remuneração mais elevado, criando portanto critério de discriminação baseado em nível educacional e de renda, o que importa em violação direta do inciso XXXII do art. 7º da Constituição, que proíbe “distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”. Este preceito, juntamente com as disposições dos incisos XXX e XXXI do mesmo artigo, consagram o princípio da não discriminação em matéria de emprego e salário.

A instrução escolar superior se destina a formar cientistas e pesquisadores, enquanto a instrução técnica, de nível médio, visa a formar profissionais para o mercado de trabalho. O nível de instrução escolar superior se distingue, portanto, dos níveis médio e técnico, no mercado de trabalho, por sua predominante destinação às atividades intelectuais, que dependem de conhecimentos científicos específicos de cada área do conhecimento, enquanto os níveis técnico e médio se destinam naturalmente a atividades técnicas e manuais.

A menor proteção social destinada pela proposta aos profissionais empregados em atividade intelectual, independente de sua maior remuneração, viola o estímulo constitucional à formação científica e ao oferecimento de condições especiais de trabalho aos que dela se ocupam, nos



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

termos do art. 218, § 3º, da Constituição, segundo o qual, “o Estado apoiará a formação de recursos humanos nas áreas de ciência, pesquisa, tecnologia e inovação, inclusive por meio do apoio às atividades de extensão tecnológica, e concederá aos que delas se ocupem meios e condições especiais de trabalho”.

Por derradeiro, o dispositivo acaba por violar a Convenção n. 111 da OIT, que trata da Discriminação em matéria de emprego e ocupação, e que, como já ressaltado acima, integra o *jus cogens* no âmbito do direito internacional do trabalho, a que nenhum Estado pode deixar de dar cumprimento, independentemente de ratificação ou não da norma de direito internacional (tratados ou convenções).”

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



**MPV 808
00794**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV
(Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se na MPV nº 808, de 2017, o seguinte art. 4º, renumerando-se os seguintes, com a seguinte redação.

“Art. 4º. A redação do § 1º do art. 4-C da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, na redação conferida pelo Lei nº 14.467, de 2017, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. Art. 4º-C.....

.....

“§ 1º Os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente proposta de emenda visa a evitar tratamento discriminatório entre empregados efetivos e terceirizados. A observância do princípio constitucional da isonomia é obrigatória, não se tratando de mera faculdade dos contratantes.

A condição de trabalhador terceirizado não pode significar a possibilidade de decréscimo salarial em relação ao trabalhador da tomadora dos serviços (contratante). O contrário disso equivaleria a consagrar, em texto legal, a possibilidade de precarização do trabalho por meio da terceirização.

A Constituição assegura, como direito fundamental, o princípio da igualdade. E, especificamente, no campo dos direitos trabalhistas, a Constituição tem como parâmetro vedar qualquer tipo de discriminação, como se extrai dos incisos XXX, XXXI e XXXII do art. 7º:



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

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

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

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

É importante observar que, em termos constitucionais, o fato de o trabalhador ser terceirizado não autoriza que, *por essa condição*, possa receber salário inferior ao do trabalhador da contratante (tomadora dos serviços) que exerça as mesmas atividades.

Cumprir lembrar, por fim, que o Brasil ratificou a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, pela qual o país se compromete a adotar medidas voltadas ao combate da discriminação em matéria de emprego e ocupação. A esse respeito, o art. 2º da Convenção prevê: *“qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria”*.

A exposição acima indica, portanto, que a emenda ora proposta objetiva reestabelecer o cumprimento do imperativo decorrente da Constituição, ao impedir, nas hipóteses legais de terceirização, o tratamento discriminatório em matéria de salário.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



MPV 808
00795

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º
.....
IV - os §§ 1º e 2º do artigo 223-G; (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O dano extrapatrimonial ou dano moral, como é popularmente conhecido, se deu pelo desenvolvimento social e conseqüente evolução dos direitos da personalidade¹, sendo que muitos autores o consideram um conceito em constante evolução. Seu respaldo jurídico principal são os princípios Constitucionais da Dignidade da Pessoa Humana (artigo 1º, III), da Solidariedade Social (artigo 3º, I) e da Isonomia ou Igualdade (artigo 5º, caput), tendo ainda a fixação de sua reparabilidade civil determinada na própria Carta Magna em seu artigo 5º, incisos V e X que assim dispõem:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)

¹ ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. Danos Extrapatrimoniais no Direito do Trabalho (Flaviana Rampazzo Soares (coordenadora)) – *Capítulo 14 – Responsabilidade do Empregador por Dano Extrapatrimonial Reflexo*. São Paulo: LTR, 2017.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Assim, o dano moral encontra-se previsto pelo legislador constituinte com caráter de norma fundamental, razão pela qual está inserido no rol de direitos e garantias fundamentais do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, como visto acima.

O dano moral também encontra abrigo no âmbito do Direito Civil, por meio do instituto de responsabilidade a qual visa garantir a reparação de danos e a punição daquele que descumpriu convenções contratuais ou sociais. Desde logo o instituto pontua que, para que haja o dever de indenizar, preceituam os artigos 186 e 927 do Código Civil de 2002 a necessidade da caracterização dos seguintes elementos: a conduta ilícita, a culpa, o nexo de causalidade e o dano causado.

Conceitualmente, o dano moral se configura pela ocorrência de dolo, temeridade ou má fé do agente, sendo senso comum na jurisprudência que o mero dissabor não gera dano moral, "mas somente aquela agressão que exarceba a naturalidade dos fatos da vida, causando fundadas aflições ou angústias" (RSTJ 150/382).

O Código Civil prevê a existência também do dano material e estético. O dano material conceitua-se como um prejuízo financeiro, ou seja, uma perda patrimonial. Ele pode se dar na figura dos danos emergentes, que são aqueles prejuízos imediatos e/ou na forma dos lucros cessantes, que representam o que se razoavelmente deixou de lucrar.

Quanto ao dano estético, embora haja discussão doutrinária se o mesmo se insere no conceito do dano moral, apresenta-se como outro tipo de dano, pois além do dano psíquico há um dano externo concretizado pela deformidade corporal do ser humano². Segundo Raimundo Simão de Melo conceitua-se como a alteração corporal morfológica externa que causa desgosto e repulsa não só para a pessoa ofendida, como também para quem observa.

Importante salientar, que, dentre os danos, ainda há o dano moral reflexo, também conhecido por dano em ricochete, que consiste no prejuízo que atinge indiretamente ou em reflexo, pessoa de alguma forma ligada com

² MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador*. – 2. Ed. – São Paulo: LTr, 2006.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

a vítima direta da conduta lesiva³. Trata-se de um direito garantido aos familiares que de forma reflexa sofrem com as lesões de seus entes.

A obrigação de indenizar vem tratada no artigo 927:

"Aquele que, por ato ilícito causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem."

Sobre a apuração do dano, os artigos 944 e 945 expõem que:

Art. 944. "A indenização mede-se pela extensão do dano.

Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização."

Art. 945. "Se a vítima tiver concorrido, culposamente para o evento danoso, a sua indenização será fixada tendo-se em conta a gravidade de sua culpa em confronto com a do autor do dano."

A primeira menção ao dano moral no Código Civil vem no artigo 186:

"Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito."

Antes da Reforma Trabalhista, a fundamentação quanto à reparação de danos morais e materiais perante a Justiça do Trabalho se baseava nos artigos acima mencionados. Também muitos entendimentos já foram

³ ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. Danos Extrapatrimoniais no Direito do Trabalho (Flaviana Rampazzo Soares (coordenadora))– *Capítulo 14 – Responsabilidade do Empregador por Dano Extrapatrimonial Reflexo*. São Paulo: LTR, 2017.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

consolidados tanto na esfera civil quanto na esfera trabalhista sobre a aplicação nas reclamações trabalhistas:

O STJ em orientação jurisprudencial sumulada firmou:

Súmula: 37

São cumuláveis as indenizações por dano material e moral oriundos do mesmo fato.

Súmula: 278

O termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização, é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade laboral.

Súmula: 281

A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa.

Súmula: 387

É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral.

O TST consolidou os seguintes entendimentos jurisprudenciais:

SÚMULA Nº 392 - DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido.

O STF assim entendeu:

Súmula Vinculante nº 22

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

primeiro grau quando da promulgação da emenda constitucional nº 45/04.

O dano extrapatrimonial relacionado a todo sofrimento humano decorrente de violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, ou seja, da violação aos direitos da personalidade da pessoa humana.

Inicialmente, por se tratar de um prejuízo não economicamente auferível, a doutrina e jurisprudência inclinavam-se pela tese da irreparabilidade dos danos morais em razão da dificuldade de mensuração. Contudo, com a evolução da sociedade e a adoção dos princípios constitucionais já mencionados, passou-se a entender que os danos morais, embora apresentem empecilhos na estimativa de valores, detém a função de reparar o dano, mesmo que através de uma compensação.

Desta forma, o legislador brasileiro optou por um sistema aberto, ou seja, não tarifado, ficando a cargo do Judiciário analisar o caso concreto e fixar, por arbitramento, o valor que entendia ser o justo e equânime para reparar os danos morais.

Inclusive, o próprio STF fixou a inaplicabilidade do sistema tarefado para a legislação brasileira:

(...) vale anotar que o Supremo Tribunal Federal aboliu do sistema jurídico brasileiro o chamado “dano moral tarifado”, ou seja, aquela indenização já prevista em lei para determinada violação. No julgamento da ADPF 130/DF o Supremo Tribunal Federal rechaçou o “dano moral tarifado” previsto na então “lei de imprensa” por considerar que a Constituição Federal não estabelece este limite. A “lei de imprensa” então não fora recepcionada pela Constituição Federal de 1988.⁴ g.n.

O STJ não foi diferente, estabeleceu a Súmula 281 - A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa.

⁴ GOMIERO, Paulo Henrique. Regime de dano moral da reforma trabalhista não traz segurança jurídica <http://www.conjur.com.br/2017-jul-26/opiniao-regime-dano-moral-reforma-trabalhista-nao-traz-seguranca>



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Segundo a doutrina especializada, a fixação do valor deve ser feita observando os parâmetros da razoabilidade e proporcionalidade, da gravidade do dano, do bem jurídico tutelado (honra, imagem, etc.), da intensidade do sofrimento do ofendido, da capacidade econômica do ofensor e da repercussão na sociedade.

E desta forma, o valor a ser arbitrado pelo Juiz deve atingir duas finalidades: reparar o dano, com uma compensação razoável - que não seja irrisória, sob pena de acarretar em incentivo à práticas abusivas, ou exorbitante a ponto de gerar um enriquecimento ilícito do ofendido - e disciplinar a conduta do agressor com sua punição, como resposta à sociedade.

Seguindo nessa linha de raciocínio, o Judiciário deve fixar montante indenizatório com equidade, sensatez, razoabilidade, e também com caráter educativo e punitivo.

Este é o atual sistema adotado pela Justiça do Trabalho e vejamos recentes julgados do Tribunal Superior do Trabalho com a análise pormenorizada do caso concreto para fixação dos valores indenizatórios:

“(...)INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL - ABUSO DO PODER DIRETIVO - VALOR DA CONDENAÇÃO. O TRT manteve a sentença, que condenou o reclamado ao pagamento de R\$ 20.000,00, a título de reparação pelo assédio moral sofrido pelo autor. De acordo com o acórdão, a transferência de Curitiba para a cidade de Lapa não ocorreu por necessidade de serviço, mas em represália pelo fato de que o reclamante apurou desvio de conduta do gerente de contas de sua agência, que era sobrinho do Sr. Gilmar Fabiano, gerente regional do reclamado. Segundo consta expressamente na decisão, ao reportar os acontecimentos a seu superior hierárquico, o autor foi coagido a escolher entre a mudança para outra agência ou o pedido de demissão. A gravidade da conduta antijurídica do reclamado e a repercussão do ato ilícito na vida do demandante, que passou mais de quatro anos transferido, aliadas à notória capacidade econômica do HSBC e ao caráter punitivo-pedagógico da medida, justificam a condenação do



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

empregador ao pagamento de importância substancialmente superior àquela chancelada pelo TRT. Entende-se, assim, que o valor de R\$ 50.000,00 (equivalente à metade do pedido recursal) é o mais adequado a reparar o prejuízo extrapatrimonial sofrido pelo trabalhador. Recurso de revista do reclamante conhecido por violação do artigo 5º, X, da CF e parcialmente provido e recurso do reclamado não conhecido(...)"(TST - RR: 15545003720095090652, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 07/06/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/06/2017) g.n.

Frisa-se que neste caso, o C. TST entendeu pela necessidade de majoração do quantum indenizatório visando não apenas a compensação do dano sofrido como também o desestímulo ao causador do dano.

“(...)1. BANCÁRIO. TRANSPORTE DE VALORES. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O Regional deixou expresso que: “Na espécie, o fato gerador do dano seria a conduta do empregador de incumbir ao Reclamante (bancário) o desempenho de atividade de transporte de valores (típica de profissional especializado em vigilância), de modo inadequado (em taxi) e sem segurança, expondo-o indevidamente a situação de risco” (fl. 1.294). A jurisprudência desta Corte Superior entende que a negligência do empregador em adotar as medidas de segurança exigidas pela Lei 7.102/83 acarreta exposição do trabalhador a maior grau de risco do que o inerente à atividade para qual fora contratado, ensejando indenização por danos morais. Precedentes. Recurso de revista não conhecido.2. DANO MORAL. TRANSPORTE DE VALORES. QUANTUM INDENIZATÓRIO. A reparação por dano moral deve significar uma justa compensação ao ofendido e, de outro lado, uma severa e grave advertência ao ofensor, de forma a inibi-lo ou dissuadi-lo da prática de novo ilícito da mesma natureza. Esse é o sentido pedagógico e punitivo que a indenização representa para o ofensor, enquanto que para o ofendido significa a minimização da dor sofrida em seu patrimônio moral. Por conseguinte, verifica-se a correta observância dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, tendo em vista que o valor arbitrado, pela r. sentença, a título de danos morais, R\$ 50 mil, foi majorado pelo TRT para o importe de R\$ 100 mil, levando-se em conta o papel pedagógico,



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

persuadindo o réu a não repetir futuramente a mesma conduta “Reclamado aparece reiteradamente como causa de pedir em diversas reclamações trabalhistas, demonstrando que o mesmo cultiva esta prática reprovável” (fl. 1.296), e a capacidade econômica do recorrente “o Demandado é uma das maiores e mais ricas instituições bancárias do país, de modo que o quantum arbitrado para reparar a lesão extrapatrimonial por ele causada não pode ficar aquém do seu vulto econômico, sendo inábil de causar-lhe qualquer impacto.” (fl. 1.297). Incólume os artigos 5º, V e X, da Constituição Federal; 8º da CLT e 944 do Código Civil. Incidência da Súmula nº 296, item I, do TST.(...) (TST - ARR: 981000220075050221, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 22/03/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2017)” Destaque nosso.

Assim, a inconstitucionalidade da tarificação ou tabelamento do dano moral obriga a revogação dos parágrafos 1º e 2º do artigo 223-G.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



**MPV 808
00796**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

Art. 394-A Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de atividades consideradas insalubres em graus máximo, médio ou mínimo enquanto durar a gestação. (NR)

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. (NR)

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 394-A autoriza a exposição tanto da mulher quanto do nascituro a agentes nocivos à saúde, ao flexibilizar a proibição de trabalho em local insalubre durante a gestação. Assim, a nova legislação afronta os seguintes dispositivos constitucionais: artigo 1º, III, que trata da dignidade da pessoa humana; artigo 6º, que garante que a saúde é um direito social; e artigo 227, o qual estabelece que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, o direito à vida, à saúde, dentre outros.



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

O artigo 394-A ofende, ainda, o artigo 3º da Convenção nº 183 da OIT:

“Proteção da saúde

Artigo 3º

Qualquer Membro deve, após consulta das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, adotar as medidas necessárias para que as mulheres grávidas ou que amamentam não sejam obrigadas a executar um trabalho que tenha sido determinado pela autoridade competente como prejudicial à sua saúde ou da sua criança, ou que tenha sido considerado, através de uma avaliação, que comporta um risco significativo para a saúde da mãe ou da criança. ”

Nessa linha, manifestou-se a Procuradoria Geral da República na ADI nº 5605, que versa sobre a suposta inconstitucionalidade da Lei nº 13.287/2016, a qual determina o afastamento de gestante e lactante de ambiente ou atividade insalubre. Destacam-se, por oportuno, os trechos abaixo transcritos.

“(…) Constituição de 1988, que promoveu significativo fortalecimento das garantias sociais destinadas à maternidade. Em seu art. 6º, a Carta Magna consagra proteção à maternidade e à infância como direito fundamental social. Essa garantia, segundo JOSÉ AFONSO DA SILVA, assume aspectos de direito de previdência social e de assistência social nos arts. 201, inciso II, e 203, inciso I, da Constituição, que assim dispõem:

*Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a **proteção à maternidade e à infância**, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.*

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

(...)

II - proteção à maternidade, especialmente à gestante.

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

(...)

I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice (sem destaques no original).

No plano das relações de trabalho, a proteção da maternidade recebeu reforço da Constituição de 1988. Comparativamente à Constituição de 1967, a nova Carta aumentou a licença-maternidade de 84 (oitenta e quatro) para 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, estendendo-a à empregada rural, à doméstica e à trabalhadora avulsa, num claro movimento de universalização do direito social (CR/88, art. 7º, inciso XVIII).

(...)

(...) direito fundamental da empregada gestante e lactante à preservação de sua saúde, nos termos do art. 6º da Constituição, que garante a saúde como direito social; do art. 7º, inciso XXII, que garante a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, e do art. 196, que assegura a saúde como “direito de todos e dever do Estado, garantido, mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos (...).”

A norma ainda assume caráter concretizador do direito fundamental social à proteção da infância, previsto no art. 6º da Constituição, e do princípio constitucional da proteção integral à criança, inscrito em seu art. 227, ao instituir medida de prevenção a doenças perigosas para o feto durante a gravidez e para a criança lactente no período de lactação:



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (sem destaque no original).

A norma impugnada reconhece a condição de profunda vulnerabilidade da mulher gestante e lactante que trabalha em ambiente insalubre, sujeita a contato com atividades ou operações insalubres, assim consideradas aquelas, que por sua natureza, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, conforme dispõe a CLT em art. 189:

*Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a **agentes nocivos à saúde**, acima dos **limites de tolerância fixados em razão** da natureza e da intensidade do agente e **do tempo de exposição aos seus efeitos** (sem destaques no original).*

(...)

Além do mais, a afetação constitucional da livre iniciativa por uma função social impõe que no processo de produção o trabalhador seja preservado em sua integridade física, psíquica e moral (CR/88, art. 7º, XXII), direito que, no escólio de ARION SAYÃO ROMITA, se reveste de indisponibilidade absoluta, porque nele se projeta a dignidade da pessoa humana (CR/88, art. 1º, III), fundamento axiológico nuclear do Estado Democrático de Direito.

(...)

Por sua vez, a preservação da saúde da criança em face dos elementos nocivos presentes do ambiente de trabalho de sua genitora constitui direito fundamental de indisponibilidade absoluta, inclusive, pela



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

inaptidão volitiva da criança, cujo patrimônio jurídico se mantém ao largo do pacto laboral. Disso decorre, inclusive, a inviabilidade de disposição desse direito, ainda que sob o argumento da liberdade de exercício da profissão (arts. 5º, inciso XIII, 6º e 7º, inciso XXVI).

A saúde da trabalhadora gestante e, muito especialmente, a da criança lactente, nesse contexto, não constitui valor sujeito à autonomia contratual, eis que consiste em elemento inerente à dignidade humana.

Tomada a dignidade humana no sentido kantiano, em que o homem “*existe como um fim em si mesmo, não simplesmente como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade*”,³⁷ as normas de proteção à saúde do trabalhador e da criança, no particular, integram um patamar mínimo civilizatório inegociável, conforme reconheceu o STF por ocasião do julgamento do RE 590.415/SC, Relator Ministro ROBERTO BARROSO (...).”

Tendo em vista as razões acima expostas, verifica-se que o artigo 394-A da CLT não se compatibiliza com os artigos 6º, 7º, XXII, 196 e 225 da Constituição Federal.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



MPV 808
00797

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

Art. 3º
.....
IV - os incisos I, II e III do artigo 394-A. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 394-A autoriza a exposição tanto da mulher quanto do nascituro a agentes nocivos à saúde, ao flexibilizar a proibição de trabalho em local insalubre durante a gestação. Assim, a nova legislação afronta os seguintes dispositivos constitucionais: artigo 1º, III, que trata da dignidade da pessoa humana; artigo 6º, que garante que a saúde é um direito social; e artigo 227, o qual estabelece que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, o direito à vida, à saúde, dentre outros.

O artigo 394-A ofende, ainda, o artigo 3º da Convenção nº 183 da OIT:

Proteção da saúde

Artigo 3º

Qualquer Membro deve, após consulta das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, adotar as **medidas necessárias para que as mulheres grávidas ou que amamentam não sejam obrigadas a executar um trabalho que tenha sido determinado pela autoridade competente como prejudicial à sua saúde ou da sua criança**, ou que tenha sido considerado, através de uma avaliação, que comporta um risco significativo para a saúde da mãe ou da criança.”



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Nessa linha, manifestou-se a Procuradoria Geral da República na ADI nº 5605, que versa sobre a suposta inconstitucionalidade da Lei nº 13.287/2016, a qual determina o afastamento de gestante e lactante de ambiente ou atividade insalubre. Destacam-se, por oportuno, os trechos abaixo transcritos.

“(…) Constituição de 1988, que promoveu significativo fortalecimento das garantias sociais destinadas à maternidade. Em seu art. 6º, a Carta Magna consagra proteção à maternidade e à infância como direito fundamental social. Essa garantia, segundo JOSÉ AFONSO DA SILVA, assume aspectos de direito de previdência social e de assistência social nos arts. 201, inciso II, e 203, inciso I, da Constituição, que assim dispõem:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, **a proteção à maternidade e à infância**, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

(…)

II - proteção à maternidade, especialmente à gestante.

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

(…)

I - **a proteção à família, à maternidade**, à infância, à adolescência e à velhice (sem destaques no original).

No plano das relações de trabalho, a proteção da maternidade recebeu reforço da Constituição de 1988. Comparativamente à Constituição de 1967, a nova Carta aumentou a licença-maternidade de 84 (oitenta e quatro) para 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

salário, estendendo-a à empregada rural, à doméstica e à trabalhadora avulsa, num claro movimento de universalização do direito social (CR/88, art. 7º, inciso XVIII).

(...)

(...) direito fundamental da emprega gestante e lactante à preservação de sua saúde, nos termos do art. 6º da Constituição, que garante a saúde como direito social; do art. 7º, inciso XXII, que garante a “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*”, e do art. 196, que assegura a saúde como “*direito de todos e dever do Estado, garantido, mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos (...)*”.

A norma ainda assume caráter concretizador do direito fundamental social à proteção da infância, previsto no art. 6º da Constituição, e do princípio constitucional da proteção integral à criança, inscrito em seu art. 227, ao instituir medida de prevenção a doenças perigosas para o feto durante a gravidez e para a criança lactente no período de lactação:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (sem destaque no original).

A norma impugnada reconhece a condição de profunda vulnerabilidade da mulher gestante e lactante que trabalha em ambiente insalubre, sujeita a contato com atividades ou operações insalubres, assim consideradas aquelas, que por sua natureza, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, conforme dispõe a CLT em art. 189:

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho,



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

exponham os empregados a **agentes nocivos à saúde**, acima dos **limites de tolerância fixados em razão** da natureza e da intensidade do agente e **do tempo de exposição aos seus efeitos** (sem destaques no original).

(...)

Além do mais, a afetação constitucional da livre iniciativa por uma função social impõe que no processo de produção o trabalhador seja preservado em sua integridade física, psíquica e moral (CR/88, art. 7º, XXII), direito que, no escólio de ARION SAYÃO ROMITA, se reveste de indisponibilidade absoluta, porque nele se projeta a dignidade da pessoa humana (CR/88, art. 1º, III), fundamento axiológico nuclear do Estado Democrático de Direito.

(...)

Por sua vez, a preservação da saúde da criança em face dos elementos nocivos presentes do ambiente de trabalho de sua genitora constitui direito fundamental de indisponibilidade absoluta, inclusive, pela inaptidão volitiva da criança, cujo patrimônio jurídico se mantém ao largo do pacto laboral. Disso decorre, inclusive, a inviabilidade de disposição desse direito, ainda que sob o argumento da liberdade de exercício da profissão (arts. 5º, inciso XIII, 6º e 7º, inciso XXVI).

A saúde da trabalhadora gestante e, muito especialmente, a da criança lactente, nesse contexto, não constitui valor sujeito à autonomia contratual, eis que consiste em elemento inerente à dignidade humana.

Tomada a dignidade humana no sentido kantiano, em que o homem “*existe como um fim em si mesmo, não simplesmente como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade*”,³⁷ as normas de proteção à saúde do trabalhador e da criança, no particular, integram um patamar mínimo civilizatório inegociável, conforme reconheceu o STF por ocasião do julgamento do RE 590.415/SC, Relator Ministro ROBERTO BARROSO (...).”

Tendo em vista as razões acima expostas, verifica-se que o artigo 394-A da CLT não se compatibiliza com os artigos 6º, 7º, XXII, 196 e 225 da Constituição Federal.



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



**MPV 808
00798**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

§ 2º Caberá ao empregador continuar pagando o adicional de insalubridade à empregada gestante lactante após o afastamento das atividades insalubres.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade durante todo o período de afastamento.

JUSTIFICAÇÃO

Várias proibições discriminatórias ao trabalho feminino caíram, com a adoção ampla do Princípio da Igualdade pela Constituição Federal de 1988.

Assim, não são mais proibidas para a mulher as prerrogativas da jornada, o trabalho insalubre, perigoso, noturno, em subterrâneos, minerações, subsolos, pedreiras e nas obras de construção, como previsto anteriormente em dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

Foram mantidas, na legislação atual, apenas as disposições que têm por objeto medidas protetivas em relação ao período de gravidez e pós-parto, de amamentação e a certas situações peculiares à mulher, como de sua impossibilidade física de levantar pesos excessivos.

É essa a tendência da legislação dos países desenvolvidos e em desenvolvimento que defendem o afastamento de medidas de proteção ao trabalho feminino, como forma de se evitar maiores prejuízos à mulher, porquanto tais medidas têm incentivado a prática de atitudes discriminatórias.

Assim, a prevalência e quase que a exclusividade das preocupações modernas se dirigem para a proteção à maternidade, em razão do interesse público e social de que está revestida a matéria.

Dessa forma, por considerarmos que o trabalho em ambientes insalubres é inegavelmente prejudicial não só para as trabalhadoras, mas principalmente para o feto e para a criança em fase de amamentação, apresento a presente emenda, para proibir o trabalho da gestante e da lactante em atividades ou locais insalubres.

Portanto, o art. 394-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.287/2016, estabelecia de forma expressa e inequívoca, que a empregada gestante ou lactante seria afastada, enquanto durasse a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer as suas atividades em local salubre.

Mesmo o texto da MP 808, de 2017, embora pareça que o governo retoma a proteção anterior, ele transfere para a trabalhadora a decisão de



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

trabalhar ou não em atividade insalubre e logicamente, diante da supressão do adicional de insalubridade caso ela se afasta, já é possível verificar qual será o efeito: vale mais uns trocados agora do que a saúde no futuro.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



**MPV 808
00799**

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 1º da MP nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

Art. 468.
§ 1º
§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, sem justo motivo, assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.
(NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13. 467/2017 introduziu o seguinte parágrafo no artigo 468 da CLT:

“Art. 468.
§ 1º

§ 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)

A expressão “independentemente do tempo de exercício da respectiva função” contraria o princípio da estabilidade financeira e, como consequência, deve ser interpretado de modo sistemático.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho construiu a Súmula nº 372 após anos de reflexão acerca das consequências prejudiciais



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

da retirada de parcela salarial significativa para trabalhadores que exerceram, por longo tempo, cargos de confiança.

Eis a dicção da Súmula nº 372 do TST:

"GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)"

A tradição deste entendimento guarda sintonia com a Constituição da República, em especial com o *caput* do art. 7º e inciso VI, bem como com os princípios integrativos do Direito do Trabalho.

Nas palavras do Ministro Mauricio Godinho Delgado:

"Por se tratar de hipótese explícita de alteração contratual lesiva autorizada pela legislação trabalhista (jus variandi extraordinário - art. 468, parágrafo único, CLT), a jurisprudência buscou medida de equilíbrio entre a regra permissiva do dispositivo legal mencionado e a necessidade de um mínimo de segurança contratual em favor do empregado alçado a cargos ou funções de confiança. Nesse contexto, apreendeu na ordem jurídica uma fórmula que, embora preservando a direção empresarial sobre a condução das atividades laborativas (mantendo a prerrogativa da reversão independentemente dos anos de ocupação do cargo), minorasse as perdas materiais advindas da decisão reversiva.

Inicialmente, essa fórmula foi materializada no antigo Enunciado 209/TST, segundo o qual "A reversão do empregado ao cargo efetivo implica a perda das vantagens salariais inerentes ao cargo em



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

comissão, salvo se nele houver permanecido dez ou mais anos ininterruptos" (grifos acrescidos). O referido enunciado foi cancelado em novembro de 1985, mas o critério decenal para a estabilização financeira em situações de reversão foi confirmado pela OJ 45 da SBDI-1/TST, de 1996, que determinava a manutenção do pagamento se a gratificação fosse percebida por 10 ou mais anos. Tal critério, atualmente, está expresso no item I da Súmula 372 do TST, verbis:

*"GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES. I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996) (...)" (TST-AIRR - 22040-65.2006.5.03.0063 **Data de Julgamento:** 11/06/2008, **Relator Ministro:** Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, **Data de Publicação:** DJ 13/06/2008.)*

Em torno do tema da “irredutibilidade salarial” e do princípio da “estabilidade econômica”, o Supremo Tribunal Federal assentou jurisprudência acerca da impossibilidade de redução salarial, ainda quando modificado o regime jurídico. Embora dirigida aos casos de servidores públicos, a tese serve igualmente, e ainda com mais força, para os casos das relações privadas uma vez que o inciso VI do artigo 7º da Constituição federal assenta regra de irredutibilidade vinculada ao sentido de progressividade de direitos de que trata o caput do mesmo artigo. Vejamos o que assentado pelo STF:

“[...] 3. É pacífica a jurisprudência desta Corte no sentido de que, embora constitucional o instituto da estabilidade financeira, não há direito adquirido a regime jurídico, ficando assegurada, entretanto, a irredutibilidade de vencimentos. 4. Rever o entendimento assentado no Tribunal de origem quanto à ocorrência de reduções nos proventos do servidor demandaria a análise das Leis estaduais nºs 11.17186 e 12.386/94, e dos fatos e das provas dos autos. Incidência



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

*das Súmulas nºs 280 e 279/STF.” RE 227755 AgR / CE - CEARÁ
AG.REG. NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO Relator(a): Min.
DIAS TOFFOLI Julgamento: 02/10/2012 Órgão Julgador:
Primeira Turma Publicação ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-208
DIVULG 22-10-2012 PUBLIC 23-10-2012*

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se o art. 2º da Medida Provisória, renumerando-se os demais artigos.

JUSTIFICAÇÃO

Dentre as alterações promovidas pela medida provisória, causou perplexidade a previsão de seu art. 2º, no sentido de que a Reforma Trabalhista se aplica, na integralidade, a todos os contratos de trabalho vigentes.

O dispositivo afronta gravemente o disposto no inciso XXXVI do art. 5º da Constituição Federal, o qual estabelece que *a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada*.

Esse princípio também está expresso na legislação infraconstitucional, conforme dispõe o art. 6º do Decreto-lei nº 4.657/1942 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro), segundo o qual *a lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada*.

Ora, os direitos trabalhistas previstos na legislação sob a qual os contratos anteriores à Reforma foram firmados incorporaram-se totalmente a



esses contratos, e sua supressão, como previsto na medida provisória, fere, de maneira clara e inequívoca, o ato jurídico perfeito e o direito adquirido.

Com fundamento nesse princípio, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) firmou jurisprudência, em situação semelhante (alteração legislativa da base de cálculo do adicional de periculosidade do empregado eletricitário) que:

II – o adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei nº 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.

III – a alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT. (itens II e III da Súmula 191)

Não há dúvida, portanto, de que a correta aplicação jurídica da Reforma é no sentido de que os contratos de trabalho em curso em 11 de novembro último, data da vigência da Lei nº 13.467/2017, somente serão atingidos pelas alterações legislativas que lhes forem benéficas, até mesmo em observância à regra da proibição da alteração lesiva dos contratos de trabalho, estabelecida pelo art. 468 da CLT.

Pretender, de maneira prematura, imprevidente e impositiva, estabelecer a aplicabilidade integral da Lei nº 13.467/2017 aos contratos vigentes é contrariar a lógica e os princípios jurídicos, numa tentativa de suprimir do Judiciário a sua competência constitucional para a interpretação da lei.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **BEBETO**

PSB-BA



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017
COMISSÃO ESPECIAL

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da MP o seguinte dispositivo:

"Art.75-C.....

.....
§ 2º O regime de teletrabalho poderá ser alterado para o presencial desde que haja a anuência do empregado, garantido o prazo mínimo de quinze dias para a transição."

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista introduziu o teletrabalho, especificando esse regime de prestação de serviços.

No entanto, o § 2º do art. 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, permite que o empregador altere unilateralmente esse aspecto contratual.

É necessária a modificação do dispositivo a fim de que a nova norma trabalhista se coadune com a bilateralidade contratual, prevista no *caput* do art. 468 da CLT:



CÂMARA DOS DEPUTADOS

2

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (...)

Assim julgamos oportuna a apresentação de emenda que exige a anuência do empregado para que seja alterado o regime de teletrabalho para o regime presencial. É mantido o prazo de quinze dias para a transição entre um e outro regime.

A emenda garante a observância dos princípios protetivos do direito do trabalho.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **BEBETO**

PSB-BA



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao inciso III do art. 3º da Medida Provisória a seguinte redação:

“Art. 3º
.....
III – o inciso XIII do **caput** e o § 2º do art. 611-A.”

JUSTIFICAÇÃO

O art. 611-A, acrescentado à CLT pela Lei nº 13.467/2017, trata da prevalência do negociado sobre o legislado. Nos termos do § 2º desse artigo, “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*”.

A prevalência do negociado sobre o legislado, por si só, já é de difícil admissão na realidade brasileira, onde não há ainda uma organização sindical pujante e representativa, capaz de empreender uma negociação com o mínimo de igualdade perante as empresas.

O § 2º acima transcrito, contudo, traz consequências ainda piores para os empregados, pois sequer exige que, para ser válida, da



CÂMARA DOS DEPUTADOS

2

negociação advenham ganhos para a classe trabalhadora. Essa permissividade pode implicar sérios prejuízos para os trabalhadores, o que contraria o princípio do não retrocesso social, que permeia nossa Constituição.

A prevalecerem negociações em que a categoria profissional tem mais perdas do que ganhos, a cada vez mais e mais direitos serão eliminados, contrariando a expectativa de melhoria da condição social dos trabalhadores, contida no **caput** do art. 7º da Carta Magna.

Por esses motivos, esperamos o acatamento de nossa emenda, a fim de revogar o § 2º do art. 611-A da CLT.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **BEBETO**

PSB-BA



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Dê-se a seguinte redação ao inciso III do art. 3º da MP nº 808, de 2017:

"Art. 3º.....
.....
III – os incisos X e XIII do *caput* do art. 611-A."

JUSTIFICAÇÃO

O art. 611-A, introduzido pela reforma trabalhista, dispõe que convenção e acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei e enumera alguns exemplos das matérias a serem negociadas.

A MP 808/2017 altera o *caput* desse artigo para incluir que a Constituição Federal deve ser observada e revogar o inciso que permitia a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem qualquer licença prévia das autoridades competentes.

Obviamente, o inciso revogado é matéria de ordem pública, está relacionado à saúde e segurança do trabalhador, e não pode ser negociado.

Nesse mesmo sentido, a nossa emenda pretende revogar outro dispositivo relacionado à jornada de trabalho e seu controle.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

2

Acordo ou convenção coletiva não devem dispor sobre a modalidade de registro de jornada, ou se estará possibilitando a fraude e a eventual supressão de direitos.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **BEBETO**

PSB-BA



COMISSÃO MISTA PARA ANÁLISE DA MPV Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Dá nova redação ao *caput* do art. 452-A com redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente, limitado a 10% (dez por cento) do total de empregados do estabelecimento, será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:

.....”

JUSTIFICAÇÃO

Os ajustes no contrato de trabalho intermitente eram inevitáveis. A precarização dos contratos e a insegurança jurídica por ele provocadas justificam a intervenção por Medida Provisória. Ao nosso entender, o modelo contratual inserido no ordenamento ainda precisa de mais um balizamento: a fixação de um limite máximo de contratação por este regime.

Entendemos que o limite de 10 % (dez por cento) do total de empregados é o suficiente para gerar a flexibilidade que o mercado requer, preservando ainda os contratos que garantam maior segurança para os trabalhadores.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

2

Essa margem permitirá que, no caso de rotação de mão de obra, empregados já experimentados na modalidade intermitente, passem a ocupar funções na modalidade por prazo indeterminado, bem como promoverá uma melhor seleção de funcionários dentre aqueles que prestam serviço de forma intermitente.

Por esta razão, propomos a modificação da redação dada ao *caput* do art. 452-A pela Medida Provisória nº 808, de 2017.

Contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **BEBETO**

PSB-BA



**MPV 808
00805**

EMENDA Nº _____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/03

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Dê-se ao artigo 223-C, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 223-C. A vida, a etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer, a integridade física, bem como, liberdade de ação, liberdade religiosa, para o trabalho e todas as outras formas de liberdade pública são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa sanar uma omissão do texto original, acrescentando outros direitos inerentes à pessoa natural. Mesmo que não seja possível reconhecer como sendo uma norma contendo relação exauriente, é importante indicar um rol maior de direitos, notadamente àqueles relacionadas às liberdades de livre locomoção, religiosa (eis que a intolerância religiosa se tornou um dos motivos principais de distensão social), para o exercício de um trabalho lícito, e de expressão de pensamento.

___/___/___
DATA

ASSINATURA



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/02

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Dê-se ao § 5º artigo 442-B, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

Art. 442 – B.
.....

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos e ressalvas do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º, desde que ausente a subordinação jurídica ou vício de vontade no momento da celebração do contrato. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

As atividades relacionadas no parágrafo 5º do art. 442-B da CLT podem ser exercidas tanto por pessoas jurídicas, por trabalhadores autônomos, como por empregados. A definição da qualidade jurídica do pacto é estabelecida conforme condições de contratação e cotidiano de prestação de serviços.

A subordinação jurídica é elemento universalmente reconhecido como de apartamento entre o trabalho executado por empregados e o executado por trabalhadores autônomos. São os elementos de pactuação a partir de condições personalíssimas do prestador, orientação e fiscalização dos serviços que, ordinariamente, definem a subordinação jurídica.

Tanto contrato de emprego, como acordos para prestação de serviços por trabalhador autônomo

são categorias de negócio jurídico e, como todos os demais do Direito Obrigacional, subordinam-se à validade da manifestação de vontade.

Todo o capítulo IV, do Título II, do Livro III do Código Civil Brasileiro preocupa-se com a segura manifestação de vontade dos contratantes para a validade dos negócios jurídicos. Nosso sistema jurídico obrigacional – do qual o Direito do Trabalho faz parte – somente reconhece condições de execução dos contratos que são firmados a partir da vontade manifesta sem erro, ignorância ou dolo. Do mesmo modo, nega aplicação quando a declaração é executada de forma coagida, em estado de perigo, obrigada à desproporcionalidade ou visa fraudar interesses de terceiros.

Embora a subordinação jurídica na execução do trabalho seja essencial na busca da qualidade da contratação, ela está longe de ser suficiente. Os ofícios relacionados no parágrafo 5º costumam ser executados à distância do tomador, de modo que, quase sempre, a averiguação da subordinação jurídica torna-se situação tormentosa, demorada e insegura. A análise da vontade livremente manifestada pelo prestador de trabalho, na escolha entre modalidades de emprego ou autônomo, faz-se essencial para correto reconhecimento da relação jurídica e aplicação da regulação própria.

.

____/____/____
DATA

ASSINATURA



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

EMENDA Nº _____/____

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 SUPRESSIVA 2 AGLUTINATIVA 3 SUBSTITUTIVA 4 MODIFICATIVA 5 ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/03

EMENDA SUPRESSIVA Nº _____

Suprima-se as alterações ao artigo 223-G, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, contidas no artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Mediante análise da medida provisória, observa-se que tais dispositivos foram inseridos em busca de segurança jurídica, já que não existiria no ordenamento jurídico parâmetro objetivo para evitar indenizações díspares.

Tal questão não envolve nenhuma inovação, tratando-se de hipótese de tarifação legal indenizatória, chamando a atenção dos senhores parlamentares para, na verdade, a total insegurança jurídica que será a consequência da proposta.

Já existiu no Direito Brasileiro hipótese de tarifação, através da Lei de Imprensa (Lei nº 5.250/67), que em seus artigos 49 e seguintes disciplinava a responsabilidade civil do agente que, no exercício da liberdade de manifestação de pensamento e de informação, causasse danos extrapatrimoniais.

Em relação à indenização por danos morais, o art. 51 da Lei fixava limite indenizatório, estipulado em até vinte salários-mínimos, quando o agressor fosse Jornalista Profissional, e em até duzentos salários-mínimos, quando a responsabilidade fosse de empresa jornalística, na forma do art. 52 da mesma Lei.

Vejamos os dispositivos legais:

“Art. 51. A responsabilidade civil do jornalista profissional que concorre para o dano por negligência, imperícia ou imprudência, é limitada, em cada escrito, transmissão ou notícia:

I - a 2 salários-mínimos da região, no caso de publicação ou transmissão de notícia falsa, ou

divulgação de fato verdadeiro truncado ou deturpado (art. 16, ns. II e IV).

II - a cinco salários-mínimos da região, nos casos de publicação ou transmissão que ofenda a dignidade ou decôro de alguém;

III - a 10 salários-mínimos da região, nos casos de imputação de fato ofensivo à reputação de alguém;

IV - a 20 salários-mínimos da região, nos casos de falsa imputação de crime a alguém, ou de imputação de crime verdadeiro, nos casos em que a lei não admite a exceção da verdade (art. 49, § 1º).

Parágrafo único. Consideram-se jornalistas profissionais, para os efeitos deste artigo:

a) os jornalistas que mantêm relações de emprego com a empresa que explora o meio de informação ou divulgação ou que produz programas de radiodifusão;

b) os que, embora sem relação de emprego, produzem regularmente artigos ou programas publicados ou transmitidos;

c) o redator, o diretor ou redator-chefe do jornal ou periódico, a editor ou produtor de programa e o diretor referido na letra b, nº III, do artigo 9º, do permissionário ou concessionário de serviço de radiodifusão; e o gerente e o diretor da agência noticiosa.

Art. 52. A responsabilidade civil da empresa que explora o meio de informação ou divulgação é limitada a dez vezes as importâncias referidas no artigo anterior, se resulta de ato culposo de algumas das pessoas referidas no art. 50.”

A partir da vigência da Constituição Federal, o Judiciário passou a apreciar a compatibilidade de tal tarifação com a nova ordem constitucional, já que os incisos V e X do art. 5º, asseguram a reparação extrapatrimonial e a inviolabilidade da vida privada, honra e imagem.

Apreciando casos concretos, e após intenso debate jurídico, o Superior Tribunal de Justiça pacificou a questão, através da Súmula nº 281, que expressa a seguinte posição: “*A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa*”.

Demonstrando que a questão é superada e não trará qualquer segurança jurídica, imprescindível colacionar o entendimento do Supremo Tribunal Federal, que reiteradamente decidiu que a tarifação não foi recepcionada pela nova ordem constitucional, pois a Magna Carta desejou tratamento especial à reparação por dano extrapatrimonial. Veja-se:

"[RE396386/SP](#) - Relator(a): Min. CARLOS VELLOSO
Julgamento: 29/06/2004; Órgão Julgador: Segunda Turma; Publicação; DJ 13-08-2004 PP-00285; EMENT VOL-02159-02 PP-00295.

EMENTA: CONSTITUCIONAL. CIVIL. DANO MORAL: OFENSA PRATICADA PELA IMPRENSA. INDENIZAÇÃO: TARIFAÇÃO. Lei 5.250/67 - Lei de Imprensa, art. 52: NÃO-RECEPÇÃO PELA CF/88, artigo 5º, incisos V e X. RE INTERPOSTO COM FUNDAMENTO NAS ALÍNEAS a e b. I. - O acórdão recorrido decidiu que o art. 52 da Lei 5.250, de 1967 - Lei de Imprensa - não foi recebido pela CF/88. RE interposto com base nas alíneas a e b (CF, art. 102, III, a e b). Não-conhecimento do RE com base na alínea b, por isso que o acórdão não declarou a inconstitucionalidade do art. 52 da Lei 5.250/67. É que não há falar em inconstitucionalidade superveniente. Tem-se, em tal caso, a aplicação da conhecida doutrina de Kelsen: as normas infraconstitucionais anteriores à Constituição, com esta incompatíveis, não são por ela recebidas. Noutras palavras, ocorre derrogação, pela Constituição nova, de normas infraconstitucionais com esta incompatíveis. II. - **A Constituição de 1988 emprestou à reparação decorrente do dano moral tratamento especial - C.F., art. 5º, V e X - desejando que a indenização decorrente desse dano fosse a mais ampla. Posta a questão nesses termos, não seria possível sujeitá-la aos limites estreitos da lei de imprensa. Se o fizéssemos, estaríamos interpretando a Constituição**

no rumo da lei ordinária, quando é de sabença comum que as leis devem ser interpretadas no rumo da Constituição. III. - Não-recepção, pela CF/88, do art. 52 da Lei 5.250/67 - Lei de Imprensa. IV. - Precedentes do STF relativamente ao art. 56 da Lei 5.250/67: RE 348.827/RJ e 420.784/SP, Velloso, 2ª Turma, 1º.6.2004. V. - RE conhecido - alínea a -, mas improvido. RE - alínea b - não conhecido. ”

Posteriormente, em 2009, o STF declarou a não recepção da Lei de Imprensa pela CF/88, no julgamento da ADPF nº 130. Portanto, a questão da tarifação da reparação extrapatrimonial já foi submetida ao crivo dos Tribunais Superiores pátrios, sendo pacífico o entendimento de que tal procedimento não é compatível com a Ordem Constitucional vigente. A manutenção de tais dispositivos no projeto importará em insegurança jurídica, proliferação de recursos e até mesmo desafiará o crivo constitucional, mediante nova submissão da matéria à Suprema Corte.

Acrescenta-se que, na forma das inovações propostas, vários critérios de aferição e arbitramento foram fixados (*caput* do art. 223-G), cabendo ao Poder Judiciário, no exercício hermenêutico jurisdicional e na apreciação do caso concreto, o arbitramento da reparação adequada. Acrescenta-se, ainda, que em caso de arbitramento desarrazoado, as partes têm a ampla possibilidade recursal, inclusive sendo pacífico nos Tribunais Superiores que o arbitramento excessivo viabiliza conhecimento de recursos de natureza extraordinária.

Assim, caso haja tarifação somente em uma seara do Direito, principalmente em se tratando de reparação civil, com regras gerais disciplinadas no Código Civil, situações teratológicas passariam a ser suportadas pelos cidadãos. Explica-se, hipoteticamente:

Imagine-se um grave acidente de ônibus, que por falta de manutenção perde o freio, em culpa grave da empresa de transporte, todos falecem.

- Os dependentes do motorista, poderão pleitear reparação extrapatrimonial na Justiça do Trabalho, mas limitada a 50 vezes o valor do limite máximo dos benefícios do RGPS;
- Os dependentes do cobrador, na mesma Justiça do Trabalho, pleitearão reparação limitada a 50 vezes o valor do limite máximo dos benefícios do RGPS deste, ou seja, algo em torno de 60% do valor máximo a ser assegurado aos dependentes do motorista;
- Já os dependentes de todos os passageiros, ainda que fossem motoristas ou cobradores, demandarão na Justiça Comum dos Estados, com possibilidade de reparação ilimitada e fixada ao prudente arbítrio do Magistrado, como deve ser e é assegurado pela CRFB/88.

Tal questão não é compatível com a ordem constitucional, com a isonomia, com a independência do Poder Judiciário e com a razoabilidade, fragilizando a medida provisória apresentada. Portanto, é imprescindível a supressão dos dispositivos indicados na presente emenda.

DATA

ASSINATURA



MPV 808

00808 EMENDA Nº

_____/____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/02

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Dê-se ao inciso II, do artigo 452-A, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 452-A.

II – desde que tenha havido convocação para trabalhos com suficiente remuneração, fica assegurada a percepção do piso salarial da categoria ou, inexistindo esse, o salário mínimo, independentemente da quantidade de horas trabalhadas, inclusive para fins de contribuição e obtenção de benefícios previdenciários. ”

.....(NR)

JUSTIFICAÇÃO

As maiores críticas oferecidas a modalidade contratual residem exatamente na perspectiva de o empregado terminar o mês sem ter recebido convocações de trabalho suficientes para receber, ao menos, o valor de um salário mínimo mensal.

Atualmente, é universal a instituição do salário mínimo. Praticamente todas as nações do planeta estabelecem níveis civilizatórios abaixo dos quais é vedado aos particulares acordarem remuneração trabalho-emprego. Assim também se dirige a normativa internacional: art. 23, item 3, da Declaração Universal dos Direitos do Homem; art. 5º da Convenção nº 117 da OIT; e os trabalhadores subordinados, assegurando dignidade de vida.

Apesar de o art. 7º, VI, da CRFB permitir diminuição de salário em situações excepcionais e mediante negociação coletiva, certo é que jamais poderá haver previsão de salário inferior ao mínimo nacional.

Conforme o disposto no art. 78 da CLT, mesmo os trabalhadores por unidade de obra e tarefeiros têm direito ao salário mínimo. Nesse sentido, a Lei n.8.716/93 determina que aos trabalhadores que percebem remuneração variável (comissão, peça, tarefa) é garantido salário mensal nunca inferior ao mínimo incidente na relação. A generalidade da aplicação do salário mínimo alcança também os que executam em residência ou oficina familiar as obrigações

principais do contrato de emprego. Não importa se o cálculo do salário para essa modalidade de trabalho é na forma de módulo de tempo, peça, comissão ou tarefa.

A situação do trabalhador intermitente em muito se assemelha a de tarefeiros e comissionistas. Em todos observa-se a regra geral de que grande parte dos elementos determinantes para recebimento do salário dependem de condições sazonais da atividade empresarial. Tarefas são encomendadas de acordo com as demandas de mercado, e comissões são recebidas conforme aquecimento da atividade econômica. De igual forma, convocações para o trabalho são determinadas a partir de carecimentos empresariais, dependentes das condições mercadológicas experimentadas. A variação de mercado é típico ônus do polo empregador e que faz reservar possibilidade de grandes aumentos de lucratividade, sem que precise aumentar a contraprestação aos empregados. Coerentemente à regra do monopólio empresarial pelos resultados do empreendimento, não pode haver transferência dos riscos para o funcionário, pagando menos de um salário mínimo. A garantia de salário mínimo ao empregado intermitente segue exatamente essa mesma razão.

A concepção fundamental e universal de essencialidade do salário mínimo, todavia, deve ser compatibilizada com a característica do contrato intermitente, o qual traz intrínseca a concepção de que o funcionário pode rejeitar chamados do empregador, sem importar qualquer punição. Em aplicação a regra da vedação da condição potestativa absoluta (art. 122 do CC), a formal potestatividade do empregado não pode servir para obrigar complementações remuneratórias por parte do empregador. Assim, em aplicação analógica ao regime de trabalhadores comissionistas e tarefeiros, não se admite que empregado em regime de intermitência tenha sido acionado em ocasiões insuficientes para ferir, ao final do mês, menos de um salário mínimo.

Atente-se que não se considera necessariamente ilegal o funcionário receber, ao encerrar do mês, menos de um salário mínimo. Mas desde que assim ocorra por efeito do empregado não ter aceito suficientes acionamentos para garantir o valor do salário mínimo mensal.

Em resumo, a garantia do salário mínimo ao trabalhador intermitente visa garantir cumprimento de regra constitucional universal, bem como dispositivos celetistas e de convenções internacionais de aplicação obrigatória no Brasil, que garantem salário mínimo a empregados remunerados por produção.

____/____/____
DATA

ASSINATURA



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 SUPRESSIVA 2 AGLUTINATIVA 3 SUBSTITUTIVA 4 MODIFICATIVA 5 ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/03

EMENDA SUPRESSIVA Nº _____

Suprima-se as alterações aos parágrafos 2º e 3º do art. 394-A, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, contidas no artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem como objetivo a melhor proteção à maternidade e à infância, definindo como fator objetivo da condição de trabalho, nessas circunstâncias especiais (gestação e lactação), a existência de meio ambiente do trabalho saudável.

A modificação acima proposta visa a resguardar direitos constitucionalmente estabelecidos, considerando a necessidade de preservação da supremacia material e formal do Texto de 1988.

De fato, a proteção à maternidade é direito social básico previsto explicitamente no art. 6º da Constituição, ao lado de outros direitos sociais, dentre eles o direito à saúde.

Ainda em termos constitucionais, os direitos sociais, porquanto inseridos no Título II, são direitos fundamentais e, nessa condição, não podem sofrer retrocesso jurídico, conforme se extrai, a propósito, dos limites materiais ao poder de reforma constitucional (art. 60, § 4º, IV).

Na realidade, a Constituição de 1988 radicaliza a proteção ora referida ao prever que é dever da família, da sociedade e do Estado, quando se trata da criança e do adolescente, assegurar, conforme art. 227, aos destinatários, “com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”.

Ocorre que tais direitos endereçados à maternidade, à saúde e à infância se interconectam necessariamente quando se trata da possibilidade de se autorizar que a trabalhadora gestante ou lactante possa exercer suas atividades em ambiente insalubre. A gestação e a lactação constituem condições especiais físicas e de saúde, que devem ser consideradas, sobretudo porque ao se proteger a mãe trabalhadora, a proteção se estenderá ao nascituro e à criança. Importante destacar que o sistema jurídico brasileiro deve guardar coerência interna entre as diversas normas que são editadas pelo Estado Legislador e, por isso, deve ser citada a previsão disposta no art. 2º da Lei nº. 10.406/2002 (Código Civil), que justamente versa sobre a proteção ao nascituro. Essa proteção, cuja responsabilidade deve ser compartilhada pela família, pela sociedade, o que inclui os empregadores, e pelo Estado tem também como objetivo a proteção das futuras gerações.

Igualmente se traduz como imperativo constitucional a redução dos riscos inerentes ao trabalho, expresso no art. 7º, XXII. Os riscos ambientais podem ser medidos a partir de determinados fatores e o profissional médico poderia atestar a possibilidade de as atividades da gestante ou da lactante não representarem risco. Todavia, nenhum desses diagnósticos, quer do risco ambiental, quer do risco médico, podem ser considerados completamente seguros. Na realidade, o mero potencial de risco, que é sempre existente em condições insalubres, deve afastar a gestante e a lactante, que, então, podem continuar suas atividades profissionais em outro ambiente até que cessem tais condições especiais. Como se trata de circunstância momentânea, é viável ao empregador a adaptação laboral, em razão justamente dos bens fundamentais que estão envolvidos e devem ser protegidos por todos (maternidade, vida, saúde, infância).

Aliás, os limites de segurança definidos em Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, como, por exemplo, é o caso da NR 15, não consideram a condição especial de o trabalhador naquele ambiente ser, na realidade, uma trabalhadora gestante ou uma trabalhadora lactante.

O Brasil, outrossim, ratificou a Convenção nº 183 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre a proteção à maternidade, em 08 de agosto de 2012 (Decreto Presidencial nº 137/2012). Como a Convenção versa sobre direito de natureza fundamental, tem status jurídico de supralegalidade, estando, portanto, acima das leis ordinárias no Brasil (RE 466343, Voto do Ministro Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgamento em 3.12.2008, DJe de 5.6.2009 – caso do Pacto de San José da Costa Rica). Nota-se da Convenção Internacional, que representa a possibilidade de proteção considerada mínima, que os Estados devem providenciar proteção suficiente para que a trabalhadora gestante ou a trabalhadora lactante não se sintam compelidas (por qualquer razão, incluindo a tentativa de se manterem empregadas ou de manterem as respectivas posições conquistadas na empresa) a desenvolver atividades que são consideradas prejudiciais à saúde, isso em qualquer fator de risco.

Em suma, a mera possibilidade, flexibilizando normas de proteção constitucional, de a trabalhadora gestante ou lactante permanecer em ambiente insalubre impõe condição de vulnerabilidade que

apenas pode ser desfeita com a previsão explícita de que a salubridade do meio ambiente é a condição que deve ser prevalecer para se autorizar o desenvolvimento das atividades laborais nessas hipóteses, enquanto perdurar tais condições especiais (gestação e lactação).

____/____/____
DATA

ASSINATURA



MPV 808

008 EMENDA Nº

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 SUPRESSIVA 2 AGLUTINATIVA 3 SUBSTITUTIVA 4 MODIFICATIVA 5 ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/01

EMENDA SUPRESSIVA Nº _____

Suprima-se o parágrafo 2º do art. 452-C, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo artigo 1º da Medida Provisória 808/2017.

O § 2º, do art. 452-C, da forma como exposto, além da redação de duvidosa clareza e tecnicidade legislativa, conflita com normas vigentes da própria CLT, relacionadas à duração do trabalho.

A primeira parte do parágrafo indica que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado; o que, por si só, afronta o art. 71, CLT, que expressamente estabelece que o intervalo máximo não poderá exceder a duas horas, *in verbis*:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Mera leitura do texto acima evidencia que o legislador originário preocupou-se em preservar o trabalhador, coibindo horários de trabalho que embora observassem a carga diária de 08 horas, pudessem expor o obreiro à permanência prolongada em seu posto de trabalho (ou mesmo fora dele) sem a realização de qualquer tarefa e conseqüente auferição de salário.

No caso em tela, a proposta legislativa quer impor ao trabalhador brasileiro, por exemplo, a hipótese de executar uma atividade específica das 08:00 às 09:00, ficar ocioso das 09:00 às 15:00 e, posteriormente, ativar por mais uma ou poucas horas no decorrer do dia.

Assim, por absoluta incompatibilidade com norma relacionada à duração e saúde do trabalho, propõe-se a supressão do § 2º, do art. 452-C da MP 808/17.

___/___/___
DATA

ASSINATURA



**MPV 808
00811**

EMENDA Nº _____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 SUPRESSIVA 2 AGLUTINATIVA 3 SUBSTITUTIVA 4 MODIFICATIVA 5 ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/02

EMENDA SUPRESSIVA Nº _____

Suprima-se o inciso I e suas respectivas alíneas do art. 452-E, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo artigo 1º da Medida Provisória 808/2017.

JUSTIFICAÇÃO

Os dispositivos destacados acima, são profundamente discriminatórios, de modo que nada justifica que o trabalhador receba suas verbas rescisórias pela metade.

Aviso prévio (art. 7º, XXI) e indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (art. 10, I, do ADCT) são direitos assegurados na Constituição Federal e servem para fornecer mínimas condições de sobrevivência aos trabalhadores colocados involuntariamente em situação de desemprego.

A Carta Magna possui disposições universais e não prevê qualquer restrição dos benefícios a empregados, conforme modalidade de contratação. Nesse sentido, a Lei 8.036/1990 regulamenta o FGTS e sua multa, cumprindo a orientação constitucional de negar a discriminação a trabalhadores com contratos de emprego especiais. Seguindo idêntico valor, nem a CLT, nem a Lei 12.506/2011 restringem a multa de 40% sobre o saldo do FGTS a tipos de relações de emprego.

O contrato intermitente tende a atingir, essencialmente, trabalhadores pouco qualificados e com menores salários; ou seja, exatamente a população mais pobre e que mais sofre com os efeitos do desemprego involuntário. Para esses, recebimento de aviso prévio e acesso a multa sobre saldo de FGTS são essenciais para obter condições de vida durante o período de procura por novo posto de trabalho.

Em resumo, todas as orientações normativas nacionais - Constituição Federal de Legislação

infraconstitucional - asseguram universalmente aviso prévio e multa de 40% sobre o saldo do FGTS aos trabalhadores despedidos sem justa causa. O dispositivo destacado acima, é discriminatório, apresentado sem qualquer justificativa, de modo que nada permite que o trabalhador receba suas verbas rescisórias pela metade

____/____/____
DATA

ASSINATURA



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

EMENDA Nº _____/____

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 SUPRESSIVA 2 AGLUTINATIVA 3 SUBSTITUTIVA 4 MODIFICATIVA 5 ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/01

EMENDA SUPRESSIVA Nº _____

Suprima-se o inciso XII do art. 611-A, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo artigo 1º da Medida Provisória 808/2017.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão do referido inciso, se justifica na medida em que o inciso XVII, do artigo 611-B, da Lei 13.467/2017, assegura que as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho não serão objeto de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho.

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

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

Facilmente se depreende a contradição dos dois dispositivos, posto que o enquadramento do grau de insalubridade é norma vinculada à saúde, higiene e segurança do trabalho, sendo disciplinado por atos emanados do Ministério do Trabalho.

Texto extraído do sítio do Ministério do Trabalho estabelece que **“As Normas Regulamentadoras (NR), relativas à segurança e saúde do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).**

O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.”

___/___/___
DATA

ASSINATURA



**MPV 808
00813**

EMENDA Nº _____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/01

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Altere-se o art. 394-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória 808/2017:

“Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.”

JUSTIFICAÇÃO

A Lei n. 13.287, de 2016, trouxe um grande avanço à Lei Trabalhista ao determinar expressamente o afastamento da empregada gestante ou lactante de atividades insalubres, enquanto durasse a gestação e a lactação.

A Reforma Trabalhista, promovida por meio da Lei 13.467, de 2017, relativizou essa determinação, aplicando o afastamento incondicional apenas para atividades insalubres em grau máximo e durante a gestação. O afastamento das gestantes de atividades insalubres em grau médio ou mínimo e das lactantes de atividades insalubres em qualquer grau passou a ser permitido somente se apresentado atestado de médico de confiança da mulher. Em qualquer caso, manteve-se o pagamento do adicional de insalubridade.

Esse novo regramento deixou a mulher em situação de grande vulnerabilidade, pois, para exercer seu direito de afastamento, ela teria que ter a iniciativa de apresentar um atestado, o que poderia gerar mal estar e até represálias no local de trabalho.

A Medida Provisória 808/2017 manteve essa regra para as lactantes, porém agravou a situação de vulnerabilidade das gestantes, ao determinar o afastamento durante a gestação, porém com a faculdade de a mulher solicitar a continuidade em atividades insalubres em grau médio ou mínimo, caso apresente o atestado.

Considerando que a nova regulação exclui o pagamento do adicional de insalubridade nos casos de afastamento e diante das situações rotineiras de assédio moral contra trabalhadoras, não é difícil concluir que haverá uma forte pressão para que a mulher apresente esse atestado e exerça atividades em locais impróprios à sua condição.

Dessa forma, entendemos que o afastamento deve ocorrer incondicionalmente, durante toda a gestação e a lactação, na forma antes prevista pela Lei n. 13.287, de 2016.

____/____/____
DATA

ASSINATURA



**MPV 808
00814**

EMENDA Nº _____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/01

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Altere-se o art. 452-G do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória 808/2017:

"Art. 452-G. O empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista, consubstanciada pela Lei 13.467, de 2017, e a MP 808/17 abarcam inúmeras situações que precarizam a relação de emprego. Consideramos que, de todas elas, a mais gravosa é a previsão do contrato de trabalho intermitente.

O “contrato de trabalho intermitente” é aquele em que 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.

Essa modalidade de contratação foi apresentada sob o manto da “modernização sem precarização” e como garantia de aumento do nível de emprego. Ocorre que a elevação deste é questão associada aos ciclos de expansão econômica, os quais dependem do equilíbrio entre câmbio, taxa de juros e investimento, não havendo qualquer segurança de que a flexibilização da jornada, com redução proporcional da remuneração, nos termos propostos, irá reverter em aumento do número de postos de trabalho. Muito pelo contrário, considerando o cenário fortemente recessivo, não há espaço para qualquer expansão de quadros de pessoal e a contratação intermitente servirá apenas para aumentar o lucro do empresariado.

O contrato de trabalho intermitente abala os alicerces do Direito do Trabalho em vários aspectos. Primeiramente, pelo fato de tacitamente excluir a habitualidade como elemento da relação de emprego. Independentemente da pessoalidade ou da subordinação, aquele que presta serviços em caráter eventual não é empregado. É, na realidade, por oposição à definição legal, um trabalhador eventual.

A Lei 13.467, de 2017, e a MP 808/17 colocam o trabalhador intermitente numa posição de completa imprevisibilidade quanto aos períodos de convocação, mas mantém a essência da relação de emprego, sem alterar a redação do artigo 3º da CLT.

Ademais, tais regramentos promovem a ruptura do conceito de que o empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica (CLT, artigo 2º, *caput*). Ao sujeitar a prestação de serviços à existência de demanda, transfere-se parte do risco ao empregado.

Diante de tais distorções, nosso posicionamento é totalmente contrário ao contrato de trabalho intermitente.

Todavia, de forma a minimizar o dano da permanência desse instituto no ordenamento jurídico, apresentamos a presente emenda, que tem como objetivo a extinção da data limite de 31 de dezembro de 2020 para aplicação do interstício mínimo de 18 meses para a migração do contrato por prazo indeterminado para o contrato de trabalho intermitente.

Trata-se de uma proteção fundamental ao trabalhador, que não deve ser aplicada apenas de forma temporária, mas indefinidamente, de modo que não haja a substituição dos contratos regulares pelos contratos precarizados.

Ressaltamos que a fixação do interstício mínimo foi exigida pelo Senado Federal como condição para a aprovação da matéria. Entendemos que a forma temporária com que a proteção foi estabelecida não atende ao acordo firmado entre o Senado Federal e o Poder Executivo, havendo que ser revista.

____/____/____
DATA

ASSINATURA



**MPV 808
00815**

EMENDA Nº _____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/02

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Altere-se o art. 452-E do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória 808/2017:

"Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

- a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F; e
- b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; e
- c) as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990.

§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo autoriza o ingresso no Programa de Seguro Desemprego." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista, consubstanciada pela Lei 13.467, de 2017, e a MP 808/17 abarcam inúmeras situações que precarizam a relação de emprego. Consideramos que a mais gravosa, entre elas, é a previsão do contrato de trabalho intermitente.

O "contrato de trabalho intermitente" é aquele em que 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.

Essa modalidade de contratação foi apresentada sob o manto da "modernização sem precarização" e como garantia de aumento do nível de emprego. Ocorre que a elevação deste é questão associada aos ciclos de expansão econômica, os quais dependem do equilíbrio entre câmbio, taxa de juros e investimento, não havendo qualquer segurança de que a flexibilização da jornada, com redução proporcional da remuneração, nos termos propostos, irá reverter em aumento do número de postos de trabalho. Muito pelo contrário, considerando o cenário fortemente recessivo, não há espaço para

qualquer expansão de quadros de pessoal e a contratação intermitente servirá apenas para aumentar o lucro do empresariado.

O contrato de trabalho intermitente abala os alicerces do Direito do Trabalho em vários aspectos. Primeiramente, pelo fato de tacitamente excluir a habitualidade como elemento da relação de emprego. Independentemente da pessoalidade ou da subordinação, aquele que presta serviços em caráter eventual não é empregado. É, na realidade, por oposição à definição legal, um trabalhador eventual.

A Lei 13.467, de 2017, e a MP 808/17 colocam o trabalhador intermitente numa posição de completa imprevisibilidade quanto aos períodos de convocação, mas mantém a essência da relação de emprego, sem alterar a redação do artigo 3º da CLT.

Ademais, tais regramentos promovem a ruptura do conceito de que o empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica (CLT, artigo 2º, caput). Ao sujeitar a prestação de serviços à existência de demanda, transfere-se parte do risco ao empregado.

Diante de tais distorções, nosso posicionamento é totalmente contrário ao contrato de trabalho intermitente.

Não bastasse a perversidade dos efeitos precarizantes ora discutidos, a MP 808/17 passa a aplicar ao trabalhador em contrato intermitente regras de extinção do contrato de trabalho intermitente por “acordo entre as partes”, com pagamento de metade das verbas rescisórias do aviso prévio e da multa de FGTS. Também estabelece que essa rescisão permite o saque de apenas 80% do saldo da conta de FGTS e não autorizam o acesso ao seguro desemprego!!

Trata-se de regras ainda mais cruéis para esses trabalhadores, que estarão em condição bastante vulnerável, pois, além de nem sequer ter acesso ao saldo completo de seus créditos no FGTS, quando rescindido o contrato (como é a regra geral) também não gozará de proteção por desemprego.

Assim, de forma a minimizar o dano da permanência dos contratos de trabalho intermitente no ordenamento jurídico, apresentamos a presente emenda, que tem como objetivo garantir a percepção justa de verbas rescisórias pelos trabalhadores e a movimentação total do saldo de FGTS.

____/____/____
DATA

ASSINATURA



**MPV 808
00816**

EMENDA Nº _____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/02

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Altere-se o caput do art. 911-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória 808/2017 e suprimam-se os §§1º e 2º do art. 911-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória 808/2017:

“Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base no **somatório dos** valores pagos no período mensal **ou no valor do salário mínimo, o que for menor**, e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista, consubstanciada pela Lei 13.467, de 2017, e a MP 808/17 abarcam inúmeras situações que precarizam a relação de emprego. Entre elas, podemos citar o contrato de trabalho intermitente e as alterações realizadas na modalidade de trabalho em tempo parcial.

O “contrato de trabalho intermitente” é aquele em que 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.

Essa modalidade de contratação foi apresentada sob o manto da “modernização sem precarização” e como garantia de aumento do nível de emprego. Ocorre que a elevação deste é questão associada aos ciclos de expansão econômica, os quais dependem do equilíbrio entre câmbio, taxa de juros e investimento, não havendo qualquer segurança de que a flexibilização da jornada, com redução proporcional da remuneração, nos termos propostos, irá reverter em aumento do número de postos de trabalho. Muito pelo contrário, considerando o cenário fortemente recessivo, não há espaço para qualquer expansão de quadros de pessoal e a contratação intermitente servirá apenas para aumentar o lucro do empresariado.

O contrato de trabalho intermitente abala os alicerces do Direito do Trabalho em vários aspectos. Primeiramente, pelo fato de tacitamente excluir a habitualidade como elemento da relação de emprego. Independentemente da pessoalidade ou da subordinação, aquele que presta serviços em caráter eventual não é empregado. É, na realidade, por oposição à definição legal, um trabalhador eventual.

A Lei 13.467, de 2017, e a MP 808/17 colocam o trabalhador intermitente numa posição de completa imprevisibilidade quanto aos períodos de convocação, mas mantém a essência da relação de emprego, sem alterar a redação do artigo 3º da CLT.

Ademais, tais regramentos promovem a ruptura do conceito de que o empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica (CLT, artigo 2º, *caput*). Ao sujeitar a prestação de serviços à existência de demanda, transfere-se parte do risco ao empregado.

Da mesma forma, as alterações da CLT promoveram um alargamento da possibilidade de contratação em tempo parcial, com ampliação da carga horária máxima permitida de 25 para 36 horas semanais, que corresponde a 81,81% da jornada normal, que é de 44 horas semanais. Com isso, haverá preferência por essa modalidade, em detrimento do contrato normal de trabalho, tendo em vista as reduções de remuneração e de direitos que estão a ele associadas.

Diante de tais distorções, nosso posicionamento é totalmente contrário ao contrato de trabalho intermitente e às alterações relativas ao contrato em tempo parcial.

Não bastasse a perversidade dos efeitos precarizantes ora discutidos, a MP 808/17 prevê que o empregado deverá, quando sua remuneração mensal for inferior ao salário mínimo (o que pode ocorrer tanto na contratação intermitente como por tempo parcial), complementar o valor das contribuições previdenciárias, para que possa ter contabilizado o período trabalhado para fins de obtenção dos benefícios. Ou seja, quando o empregado encontrar-se na cruel situação de ter que perceber uma remuneração inferior ao salário mínimo, terá, ainda, que deduzir do pouco que recebe o valor destinado à Previdência Social. Trata-se de completo absurdo, que não pode constar, de forma alguma, no ordenamento jurídico.

Assim, de forma a minimizar o dano da permanência dos contratos de trabalho intermitente e do contrato em tempo parcial no ordenamento jurídico, apresentamos a presente emenda, que tem como objetivo a determinação de complementação da contribuição previdenciária pelo empregador, nos casos em que a remuneração mensal do trabalhador seja inferior ao mínimo.

Trata-se de uma forma de proteger o trabalhador de abatimentos em salários já reduzidos, o que poderia comprometer de forma ainda mais gravosa o seu sustento e o de sua família.

____/____/____ DATA	_____ ASSINATURA
------------------------	---------------------



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/02

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Altere-se o art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória 808/2017 e suprimam-se os §§1º e 2º do art. 911-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória 808/2017:

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, **somente se previsto em** acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II - valor da hora ou do dia de trabalho, **asseguradas a remuneração mensal não inferior ao valor do salário mínimo** e a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, observado o disposto no § 12; e

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O “contrato de trabalho intermitente” é aquele em que 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.

Essa modalidade de contratação foi apresentada sob o manto da “modernização sem precarização” e como garantia de aumento do nível de emprego. Ocorre que a elevação deste é questão associada aos ciclos de expansão econômica, os quais dependem do equilíbrio entre câmbio, taxa de juros e investimento, não havendo qualquer segurança de que a flexibilização da jornada, com redução proporcional da remuneração, nos termos propostos, irá reverter em aumento do número de postos de trabalho. Muito pelo contrário, considerando o cenário fortemente recessivo, não há espaço para qualquer expansão de quadros de pessoal e a contratação intermitente servirá apenas para aumentar o lucro do empresariado.

O contrato de trabalho intermitente abala os alicerces do Direito do Trabalho em vários aspectos. Primeiramente, pelo fato de tacitamente excluir a habitualidade como elemento da relação de emprego. Independentemente da pessoalidade ou da subordinação, aquele que presta serviços em caráter eventual não é empregado. É, na realidade, por oposição à definição legal, um trabalhador eventual.

A Lei 13.467, de 2017, e a MP 808/17 colocam o trabalhador intermitente numa posição de completa imprevisibilidade quanto aos períodos de convocação, mas mantém a essência da relação de emprego, sem alterar a redação do artigo 3º da CLT.

Ademais, tais regramentos promovem a ruptura do conceito de que o empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica (CLT, artigo 2º, *caput*). Ao sujeitar a prestação de serviços à existência de demanda, transfere-se parte do risco ao empregado.

Diante de tais distorções, nosso posicionamento é totalmente contrário ao contrato de trabalho intermitente e defendemos sua supressão da Lei Trabalhista.

Todavia, de forma a minimizar o dano da permanência do instituto no ordenamento jurídico, apresentamos a presente emenda, que tem como objetivo a fixação do salário mínimo como piso de remuneração mensal do trabalhador sujeito a esse tipo de contrato.

O recebimento pelo valor horário ou diário do salário mínimo, como preconiza a MP, traz uma insegurança enorme ao trabalhador e a possibilidade de ele não ter como garantir o atendimento de suas necessidades básicas, a depender da demanda do empregador.

Trata-se de uma forma de amenizar os efeitos da completa imprevisibilidade tanto acerca da demanda de trabalho como da remuneração mensal, o que acaba por se traduzir no completo deslocamento do risco do negócio ao empregado e à sua completa desproteção.

____/____/____ DATA	_____ ASSINATURA
------------------------	---------------------



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/03

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Altere-se o parágrafo primeiro do art. 911-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória 808/2017 e suprima-se o §2º do art. 911-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória 808/2017:

“Art. 911-A.
§ 1º No caso em que os segurados enquadrados como empregados, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, deverão ser transferidos, na forma do Regulamento, recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), de que trata a Lei n. 7.998, de 11 de janeiro de 1990, ao Regime Geral de Previdência Social, no montante obtido mediante a aplicação da alíquota relativa à contribuição do trabalhador retida pelo empregador sobre a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal.” (NR)

Adicione-se o art. 3º à Medida Provisória 808/2017 e renumerem-se os seguintes:

Art. 3º O art. 10 da Lei n. 7.998, de 11 de janeiro de 1990, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 10. É instituído o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, destinado ao custeio do Programa de Seguro-Desemprego, ao pagamento do abono salarial, ao financiamento de programas de educação profissional e tecnológica e de desenvolvimento econômico e à complementação de que trata o art. 911-A, §1º, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
.....”(NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista, consubstanciada pela Lei 13.467, de 2017, e a MP 808/17 abarcam inúmeras situações que precarizam a relação de emprego. Entre elas, podemos citar o contrato de trabalho intermitente e as alterações realizadas na modalidade de trabalho em tempo parcial.

O “contrato de trabalho intermitente” é aquele em que 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.

Essa modalidade de contratação foi apresentada sob o manto da “modernização sem precarização” e como garantia de aumento do nível de emprego. Ocorre que a elevação deste é questão associada aos ciclos de expansão econômica, os quais dependem do equilíbrio entre câmbio, taxa de juros e investimento, não havendo qualquer segurança de que a flexibilização da jornada, com redução proporcional da remuneração, nos termos propostos, irá reverter em aumento do número de postos de trabalho. Muito pelo contrário, considerando o cenário fortemente recessivo, não há espaço para qualquer expansão de quadros de pessoal e a contratação intermitente servirá apenas para aumentar o lucro do empresariado.

O contrato de trabalho intermitente abala os alicerces do Direito do Trabalho em vários aspectos. Primeiramente, pelo fato de tacitamente excluir a habitualidade como elemento da relação de emprego. Independentemente da pessoalidade ou da subordinação, aquele que presta serviços em caráter eventual não é empregado. É, na realidade, por oposição à definição legal, um trabalhador eventual.

A Lei 13.467, de 2017, e a MP 808/17 colocam o trabalhador intermitente numa posição de completa imprevisibilidade quanto aos períodos de convocação, mas mantém a essência da relação de emprego, sem alterar a redação do artigo 3º da CLT.

Ademais, tais regramentos promovem a ruptura do conceito de que o empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica (CLT, artigo 2º, *caput*). Ao sujeitar a prestação de serviços à existência de demanda, transfere-se parte do risco ao empregado.

Da mesma forma, as alterações da CLT promoveram um alargamento da possibilidade de contratação em tempo parcial, com ampliação da carga horária máxima permitida de 25 para 36 horas semanais, que corresponde a 81,81% da jornada normal, que é de 44 horas semanais. Com isso, haverá preferência por essa modalidade, em detrimento do contrato normal de trabalho, tendo em vista as reduções de remuneração e de direitos que estão a ele associadas.

Diante de tais distorções, nosso posicionamento é totalmente contrário ao contrato de trabalho intermitente e às alterações relativas ao contrato em tempo parcial.

Não bastasse a perversidade dos efeitos precarizantes ora discutidos, a MP 808/17 prevê que o empregado deverá, quando sua remuneração mensal for inferior ao salário mínimo (o que pode ocorrer tanto na contratação intermitente como por tempo parcial), complementar o valor das contribuições previdenciárias, para que possa ter contabilizado o período trabalhado para fins de obtenção dos benefícios. Ou seja, quando o empregado encontrar-se na cruel situação de ter que perceber uma remuneração inferior ao salário mínimo, terá, ainda, que deduzir do pouco que recebe o valor destinado à Previdência Social. Trata-se de completo absurdo, que não pode constar, de forma alguma, no ordenamento jurídico.

Assim, de forma a minimizar o dano da permanência dos contratos de trabalho intermitente e do contrato em tempo parcial no ordenamento jurídico, apresentamos a presente emenda, que tem como objetivo a determinação de complementação da contribuição previdenciária com recursos do Fundo

de Amparo ao trabalhador (FAT), nos casos em que a remuneração mensal do trabalhador seja inferior ao mínimo.

Trata-se de uma forma de proteger o trabalhador de abatimentos em salários já reduzidos, o que poderia comprometer de forma ainda mais gravosa o seu sustento e o de sua família.

____/____/____ DATA	_____ ASSINATURA
------------------------	---------------------



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

EMENDA Nº _____/____

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 SUPRESSIVA 2 AGLUTINATIVA 3 SUBSTITUTIVA 4 MODIFICATIVA 5 ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO DIEGO GARCIA

PARTIDO
PHS

UF
PR

PÁGINA
01/01

EMENDA

Art. 1º. Inclua-se o seguinte artigo na MPV nº 808, de 2017, com a seguinte redação:

“Art. XX Será concedida redução da jornada de trabalho para trinta ou vinte horas semanais, com remuneração proporcional, calculada sobre o total da remuneração ao empregado com filho de até seis anos de idade ou responsável pela assistência e pelos cuidados de pessoa idosa, doente ou com deficiência que assim o requerer.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda à Medida Provisória nº 808/2017, que “altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”, visa possibilitar a concessão de jornada de trabalho reduzida para trinta ou vinte horas semanais, com remuneração proporcional, calculada sobre o total da remuneração ao empregado com filho de até seis anos de idade ou responsável pela assistência e pelos cuidados de pessoa idosa, doente ou com deficiência que assim o requerer.

A MPV nº 792, de 2017, ainda não deliberada pelo Congresso Nacional, estabeleceu, em seu art. 8º, esta possibilidade aos servidores públicos federais. O que se faz aqui é dar isonomia aos empregados regidos pela CLT, para melhor atenderem as pessoas que mais necessitam de seus cuidados.

Desta forma, com fundamento no princípio da dignidade da pessoa humana, solicitamos apoio dos nobres pares para aprovação desta emenda, com vistas a dar primazia aos interesses das crianças de até 6 anos e às pessoas idosas, doentes ou com deficiência, especialmente para possibilitar um maior convívio familiar, primordial para pessoas com estas condições.

_____/_____/_____
DATA

ASSINATURA



MPM 808-00800

00820

EMENDA Nº

APRESENTAÇÃO DE EMENDASDATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO DIEGO GARCIAPARTIDO
PHSUF
PRPÁGINA
/**EMENDA MODIFICATIVA**

Art. 1º. Dê-se ao art. 223-C, constante no art. 1º da Medida Provisória Nº 808, de 2017, que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”, a seguinte redação:

“Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o sexo, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física” (NR).

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da nossa emenda é retirar do texto legal os termos gênero e orientação sexual, uma vez que eles não possuem conceituação precisa na legislação atual, e muito menos na legislação trabalhista.

Diante desse fato, a permanência de tais conceitos acabaria por gerar mais insegurança jurídica às relações trabalhistas, razão pela qual preferimos adotar o termo “sexo”, tendo em vista a sua compreensão de modo claro e indubitável, características essas que devem fazer parte da objetividade do texto legal.

Além disso, ressalta-se que nenhuma liberdade individual será afrontada, uma vez que o próprio texto assegura a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima e as integridades física e moral.

Diante do exposto, solicitamos o apoio do relator e dos meus pares para aprovação desta emenda.

Sala das Comissões, em 20 de novembro de 2017

Diego Garcia
Deputado Federal, PHS/PR



MPM 808-00800

00821
EMENDA Nº**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO DIEGO GARCIAPARTIDO
PHSUF
PRPÁGINA
/**EMENDA MODIFICATIVA**

Art. 1º. Dê-se ao art. 223-C, constante no art. 1º da Medida Provisória Nº 808, de 2017, que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”, a seguinte redação:

“Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a liberdade de crença e prática religiosa, a autoestima, o sexo, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física” (NR).

JUSTIFICAÇÃO

O primeiro objetivo dessa emenda é acrescentar a liberdade de crença e prática religiosa como um bem a ser juridicamente tutelado.

Conforme reportagem publicada no jornal Estado de São Paulo¹, em 3/8/2017, verifica-se que uma demanda recorrente no mercado de trabalho gira em torno do preconceito religioso,

¹ Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/blogs/o-seguro-morreu-de-velho/o-dano-moral-e-a-reforma-trabalhista/>>. Acesso em 19/11/2017, às 23:25.

razão pela qual se faz necessária a proteção da liberdade de crença e prática religiosa nas relações trabalhistas.

Além disso, um outro objetivo da nossa emenda é retirar do texto legal os termos gênero e orientação sexual, uma vez que eles não possuem conceituação precisa na legislação atual, e muito menos na legislação trabalhista.

Diante desse fato, a permanência de tais conceitos acabaria por gerar mais insegurança jurídica às relações trabalhistas, razão pela qual preferimos adotar o termo “sexo”, tendo em vista a sua compreensão de modo claro e indubitável, características essas que devem fazer parte da objetividade do texto legal.

Além disso, ressalta-se que nenhuma liberdade individual será afrontada, uma vez que o próprio texto assegura a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima e as integridades física e moral.

Diante do exposto, solicitamos o apoio do relator e dos meus pares para aprovação desta emenda.

Sala das Comissões, em 20 de novembro de 2017

Diego Garcia
Deputado Federal, PHS/PR



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

EMENDA Nº _____/____

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [X] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO DIEGO GARCIA

PARTIDO
PHS

UF
PR

PÁGINA
01/01

EMENDA

Art. 1º. Altera a MPV nº 808, de 2017, para dispor que o art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo:

“Art. 396.

.....
§ 3º Empregadas lactantes de empresas que aderirem ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008 e regulamentado pelo Decreto nº 7.052/2009, terão direito à redução de 1h em sua jornada diária, sem prejuízo de sua remuneração. “

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa garantir que a empregada lactante vinculada à empresa participante do Programa Empresa Cidadã tenha direito à redução de 1h em sua jornada diária, sem quaisquer prejuízos à sua remuneração.

Tal medida visa facilitar o convívio entre a mãe e o bebê nessa importante fase da vida da criança, garantindo-se que a amamentação seja realizada de forma mais regular.

Não se trata de fato aleatório, a Organização Mundial da Saúde (OMS) recomenda que o leite materno seja o único alimento do recém-nascido até os seis meses de idade, pois somente a partir daí o sistema digestivo estará devidamente amadurecido para receber outros tipos de alimentação.

Além disso, recomenda-se que a amamentação seja prolongada pelo menos até os dois anos de idade, a fim de assegurar maior apoio nutricional ao bebê e fortalecer os vínculos entre mãe e filho.

Desta forma, solicitamos apoio dos nobres pares para aprovação desta emenda.

DATA

ASSINATURA

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808 DE 2017
EMENDA MODIFICATIVA Nº**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

Dê-se a seguinte redação ao art. 911-A, constante do art. 1º da Medida Provisória:

“Art. 911-A

Parágrafo único. Em relação aos contratos de trabalho de que trata o Art. 452-A, as contribuições das empresas tributadas na forma do Art. 22, inciso I, da Lei nº 8.212, serão calculadas, para cada trabalhador que lhe tenha prestado serviços no mês de referência, tomando por base o valor do piso salarial legal mensal. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória acrescenta o art. 911-A à CLT a fim de dispor sobre o recolhimento da contribuição previdenciária. A proposição dispõe, a princípio, que o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e o depósito do FGTS com base somente nos valores pagos no período mensal, devendo fornecer ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Entretanto, apesar de o caput descrever uma obrigação dos empregadores, os dois parágrafos 1º e 2º do dispositivo dispõem que os empregados que receberem menos de 1 salário mínimo mensal poderão recolher a diferença entre o valor recebido e o valor do salário mínimo (hoje R\$ 937,00) tanto na alíquota do empregado quanto na alíquota do empregador.

Caso não seja feito o recolhimento complementar acima especificado, o empregado perderá a condição de segurado naquele mês para fins de aquisição e manutenção da qualidade de segurado do RGPS nem para cumprimento dos períodos de carência para a concessão de benefícios previdenciários.

Trata-se de uma injustiça cometida contra o trabalhador, principalmente aquele submetido ao malfadado regime de trabalho intermitente. No mês em que ele receber menos de 1 salário mínimo, praticamente terá sua condição de segurado suspensa se não complementar a alíquota dos depósitos feitos pelo empregador.

Por isso, a presente emenda visa determinar que a contribuição tenha como base o valor do piso salarial legal mensal. Ressalte-se que esta emenda não se aplica às empresas que pelas mais diversas razões, inclusive por estarem incluídas no Simples, têm as contribuições previdenciárias patronais calculadas sobre o faturamento ou fato gerador qualquer.

Esse dispositivo somente se aplica às grandes empresas que pagam a cota patronal da previdência calculada sobre a sua folha de pagamentos.

Portanto, a aprovação desta emenda não altera a contribuição individual de cada trabalhador, que é sempre calculada pelo conjunto de suas remunerações “auferidas em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma”, nos termos do Art. 28, da Lei nº 8.212. Mas, retira um grande subsídio, a custas da previdência social, hoje concedido às grandes empresas pela utilização dessa forma de contratação.

Nesse sentido, propomos esta emenda e pedimos o apoio dos nobres pares.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

CHICO LOPES

Deputado Federal – PCdoB-CE

**EMENDA PROVISÓRIA Nº 808 de 2017
EMENDA ADITIVA Nº**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

Acrescente-se o seguinte inciso IV à redação art. 3º da MP:

“Art. 3º.....
.....

IV- o art. 507-B.

JUSTIFICAÇÃO

Dentre os diversos dispositivos prejudiciais aos trabalhadores introduzidos pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) na CLT está o art. 507-B, que permite que as partes (empregado e empregador) possam, anualmente, por meio do citado termo, dar quitação das obrigações trabalhistas de uma para com outra parte, com ciência e homologação por parte do sindicato da categoria.

Outrossim, o parágrafo único do citado artigo ainda estabelece que as partes darão, uma vez firmado o respectivo termo, **a eficácia liberatória** das parcelas:

“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.*

Ressalte-se que o termo “eficácia liberatória” significa dar quitação às obrigações que constam no termo firmado. Esse termo de quitação anual com eficácia liberatória das parcelas especificadas objetiva claramente se sobrepor ao princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, que pressupõe que nenhum contrato de trabalho poderá estabelecer cláusulas e tampouco impor tarefas que vão na contramão dos direitos sociais mínimos estabelecidos na Constituição Federal e no conjunto da CLT, sob pena de serem considerados nulos.

Outro grande problema é que o acordo é assinado em plena vigência do contrato de trabalho, durante a subordinação jurídica existente entre as partes, o que mascara o seu conteúdo, pois o trabalhador pode se ver obrigado a assinar um acordo para se manter no emprego.

Nesse sentido, a presente emenda tem o propósito de incluí-lo no rol de dispositivos revogados pela MP 808.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

Deputado Federal – PCdoB-CE



MPV 808
EMENDA Nº
00825 / _____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/01

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Inclua-se, no art. 3º, o seguinte inciso I, renumerando-se como II, III e IV os incisos I, II e III constantes do texto original, e suprima-se a alteração promovida pelo art. 1º da MP no art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 3º
I - o art. 59-A;
.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Vislumbra-se, na edição da MP ora emendada, uma oportunidade para que diversos pontos da extensa reforma trabalhista sejam revistos. Um dos mais relevantes situa-se na necessidade de se suprimir, até em defesa dos direitos humanos, o art. 59-A acrescentado à CLT pela referida reforma, mantido pela MP, com pequenas alterações.

O art. 59-A, com a redação dada pela Lei da Reforma Trabalhista previa a fixação de jornada 12hx36h por acordo individual ou coletivo.

A MP exclui a possibilidade desse tipo de jornada por acordo individual, mantendo a exigência de convenção ou acordo coletivo. O inciso XIII do art. 7º da Constituição determina que a jornada de trabalho não seja superior a 8 horas diárias e o inciso XIV fixa em 6h a jornada para trabalhos com turno de revezamento, facultada alteração por negociação coletiva. Com isso, o novo texto visa fugir de inconstitucionalidade flagrante.

No entanto, a MP inclui novo parágrafo (§2º) ao artigo para excetuar o setor de saúde da regra geral, autorizando a fixação dessa modalidade de jornada por acordo individual. Alerta-se que isso deixa vulnerável os profissionais da área de saúde que já enfrentam problemas da “pejotização” e cargas excessivas de horas laboradas, pela acumulação de vínculos que dispõem, arriscando a integridade física e psicológica deles e insegurança à sociedade.

Consideramos, portanto, que tanto o dispositivo contemplado pela Reforma Trabalhista como pela MP 808/17 padecem de inconstitucionalidade e, por isso, devem ser suprimidos do ordenamento jurídico.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

___/___/___
DATA

ASSINATURA



EMENDA Nº _____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO
1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES	PARTIDO PT	UF CE	PÁGINA 01/01
----------------------------------	---------------	----------	-----------------

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Dê-se a redação abaixo identificada para o inciso I do art. 3º, e suprima-se a alteração promovida pelo art. 1º da MP no art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 3º
I - o art. 394-A;
.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O dispositivo emendado e o assunto ao qual se reporta revelam, com indisfarçável clareza, os malefícios de se manter no Poder Executivo uma equipe praticamente toda ela de sexo masculino. Como se sabe, inaugurou-se no Ministério do atual governo um verdadeiro “clube do Bolinha”, admitindo-se o ingresso de mulheres de forma muito reduzida e tardia.

Talvez resida nesse aspecto o motivo pelo qual se aceitou, sem nenhum questionamento, que mulheres grávidas trabalhem em condições insalubres. Agora, quando se esperava a supressão do gesto impensado cometido pelo Parlamento, ao se aprovar regra tão absurda, limita-se o Presidente da República a amenizar os efeitos da norma, sem resolvê-los, portanto, atitude que não pode ser classificada senão como extremamente machista.

A gravidez, admite qualquer ser humano minimamente conectado com o planeta, deve antes de tudo e de mais nada ser protegida. Permitir que gestantes trabalhem em condições insalubres, ainda que tuteladas por atestado médico, constitui uma agressão que não poderia ter sido tolerada na tramitação da reforma trabalhista, e que definitivamente não tem razão alguma para ser mantida.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

_____/_____/_____
DATA

ASSINATURA



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

EMENDA Nº _____/____

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/01

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Insira-se o seguinte inciso II no art. 3º da Medida Provisória 808/2017, renumerando-se como III e IV os incisos II e III do dispositivo, e suprima-se a alteração promovida pelo art. 1º da MP no art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 3º
.....
II - o art. 442-B;
.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O trabalho regido e protegido pela CLT é de fato oneroso, razão pela qual se produz um mercado de trabalho informal que compete com o regular. Via de regra, os trabalhadores sem carteira assinada são explorados, sem qualquer direito trabalhista.

Devem ser perseguidas soluções eficazes para esse problema, em vez de se oficializar a exploração e permitir que trabalhadores se submetam a condições indignas, como quer o art. 442-B, que trata da contratação de autônomo, inserido pela Reforma Trabalhista e mantido, com alterações, pela MP 808/17.

O dispositivo estimula a “pejotização” dos profissionais, de forma que sejam considerados autônomos, e a contratação destes para as atividades finalísticas da empresa, além de excluir as possibilidades de reconhecimento de vínculo empregatício.

Fraudar a CLT constitui posicionamento patronal que deve ser permanentemente combatido, ao invés de oficializado, modelo lamentavelmente adotado no texto que se emenda.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

___/___/___
DATA

ASSINATURA



EMENDA Nº _____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO
1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES	PARTIDO PT	UF CE	PÁGINA 01/02
----------------------------------	---------------	----------	-----------------

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Dê-se a redação abaixo identificada para o inciso II do art. 3º, suprimindo-se, em decorrência, a alteração promovida pelo art. 1º da MP nos art. 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H da Consolidação das Leis do Trabalho, assim como o acréscimo de art. 911-A ao diploma, igualmente promovida pelo art. 1º da MP:

“Art. 3º
.....
II - o art. 452-A;
.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista, consubstanciada pela Lei 13.467, de 2017, e a MP 808/17 abarcam inúmeras situações que precarizam a relação de emprego. Consideramos que a mais gravosa, entre elas, é a previsão do contrato de trabalho intermitente.

O “contrato de trabalho intermitente” é aquele em que 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.

Essa modalidade de contratação foi apresentada sob o manto da “modernização sem precarização” e como garantia de aumento do nível de emprego. Ocorre que a elevação deste é questão associada aos ciclos de expansão econômica, os quais dependem do equilíbrio entre câmbio, taxa de juros e investimento, não havendo qualquer segurança de que a flexibilização da jornada, com redução proporcional da remuneração, nos termos propostos, irá reverter em aumento do número de postos de trabalho. Muito pelo contrário, considerando o cenário fortemente recessivo, não há espaço para qualquer expansão de quadros de pessoal e a contratação intermitente servirá apenas para aumentar o lucro do empresariado.

O contrato de trabalho intermitente abala os alicerces do Direito do Trabalho em vários aspectos. Primeiramente, pelo fato de tacitamente excluir a habitualidade como elemento da relação de emprego. Independentemente da pessoalidade ou da subordinação, aquele que presta serviços em caráter eventual não é empregado. É, na realidade, por oposição à definição legal, um trabalhador eventual.

A Lei 13.467, de 2017, e a MP 808/17 colocam o trabalhador intermitente numa posição de completa imprevisibilidade quanto aos períodos de convocação, mas mantém a essência da relação de emprego, sem alterar a redação do artigo 3º da CLT.

Ademais, tais regramentos promovem a ruptura do conceito de que o empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica (CLT, artigo 2º, caput). Ao sujeitar a prestação de serviços à existência de demanda, transfere-se parte do risco ao empregado.

Diante de tais distorções, nosso posicionamento é totalmente contrário ao contrato de trabalho intermitente.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

____/____/____
DATA

ASSINATURA



MPV 808
EMENDA Nº
00829

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
__/__/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO
1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES	PARTIDO PT	UF CE	PÁGINA 01/01
----------------------------------	---------------	----------	-----------------

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Dê ao inciso III do art. 3º da Medida Provisória n. 808/2017 a seguinte redação, suprimindo-se, em decorrência, a redação atribuída pelo art. 1º da Medida Provisória n. 808/2017 ao art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 3º
.....
III - o art. 611-A.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O art. 611-A da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), incluído pela Lei 13.467, de 2017 (Reforma Trabalhista), é flagrantemente inconstitucional, haja vista que, ao possibilitar a redução de direitos previstos em Lei por meio de Acordo ou Convenção Coletiva, fere o disposto no art. 7º da Constituição Federal, que prevê que os direitos trabalhistas somente podem ser ampliados, de forma a melhorar a condição social do trabalhador.

O inciso XIII desse artigo, da mesma forma, ao prever a possibilidade de prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, violava completamente o princípio de não retrocesso social, gravado no art. 7º da Carta Magna. O dispositivo permitia assim que a prorrogação ocorresse livremente, em grave prejuízo à saúde do trabalhador, sem que as autoridades do Ministério do Trabalho nada pudessem fazer, bastando, para isso, que houvesse previsão dessa atrocidade em acordo ou convenção coletiva.

A Medida Provisória n. 808/2017 trouxe alterações tanto ao caput do art. 611-A como ao conteúdo do inciso XIII, que foi incorporado ao inciso XII.

No caput, passou-se a prever expressamente a participação dos sindicatos nas negociações coletivas, o que já está previsto no art. 8º, III e VI, da Constituição Federal.

No inciso XII, dispôs-se sobre a possibilidade de prorrogação de jornada em ambiente insalubre, mediante a contratação de perícia e o cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho.

Ora, observa-se que houve uma tentativa de acobertar a inconstitucionalidade dos dispositivos, sob o manto do olhar fiscalizador do sindicato (no caso das negociações coletivas em geral) e da perícia (no caso específico da prorrogação da jornada). Ocorre que tais sujeitos podem estar cooptados pelo empregador e, com isso, atuar em desfavor do trabalhador, o que levaria ao retrocesso social, proibido pelo art. 7º da Constituição Federal.

Dessa forma, com vistas a escoimar o ordenamento jurídico das inconstitucionalidades ora descritas, apresentamos a presente emenda.

_____ DATA	_____ ASSINATURA
---------------	---------------------



**MPV 808
00830**

EMENDA Nº _____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 SUPRESSIVA 2 AGLUTINATIVA 3 SUBSTITUTIVA 4 MODIFICATIVA 5 ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/01

EMENDA SUPRESSIVA Nº _____

Suprima-se o art. 2º.

JUSTIFICAÇÃO

A preservação, pela recente reforma trabalhista, da norma que protege os trabalhadores contra mudanças na relação de emprego que lhes sejam desfavoráveis constituía a única esperança de não se aviltar o mercado de trabalho. Os duros termos da reforma somente se aplicariam, mantido esse princípio, a quem viesse a ocupar emprego após a entrada em vigor da reforma.

Deve-se manter tal cenário. Não há razões para criar exceção a um princípio tão sagrado, relegando-se ao relento a segurança jurídica que deve nortear as relações entre patrões e empregados.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

_____/_____/_____
DATA

ASSINATURA



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

EMENDA Nº _____/____

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [X] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/01

EMENDA ADITIVA Nº _____

Acrescente-se ao art. 1º da MP 808, de 2017, a seguinte alteração do § 8º do art. 477 da Consolidação da Leis do Trabalho – CLT:

“Art. 477.

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente à sua remuneração, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

§ 9º Especificamente quanto à infração a que se refere o § 8º deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado cuja rescisão ou depósito rescisório do FGTS não foi quitado no prazo legal, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.”

JUSTIFICAÇÃO

A inobservância do disposto no § 6º do art. 477 da CLT, conforme redação original, sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

Atualmente, a multa por descumprimento do art. 477 da CLT, prevista no § 8º encontra respaldo legal na Portaria n. 290/97, que é de 160 UFIRs por trabalhador encontrado em situação irregular. Porém, a UFIR foi extinta, e seu último valor foi de R\$ 1,0641. De modo que basta que se multiplique 160 por 1,0641, que se chegará ao valor de R\$ 170,25 (cento e setenta reais e vinte e cinco centavos) por empregado encontrado na situação irregular.

Percebe-se da análise do diploma em apreço que na atualidade compensa o descumprimento do mandamento legal, primeiro pelo baixo valor e segundo pela impossibilidade de execução pela Procuradoria da Fazenda Nacional.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

_____/_____/_____
DATA

ASSINATURA



**MPV 808
00832**

EMENDA Nº _____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/03

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Dê-se ao caput do artigo 452 – A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva será destinado a setores da economia, em atividades tipicamente intermitentes”.

..... (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A regra geral é de preponderância do contrato de trabalho por prazo indeterminado. Somente esse atende os objetivos constitucionais de valorização do trabalho humano, justiça social e construção de uma sociedade solidária e fraterna. A proliferação generalizada e contratos a prazo ou que afastem a continuidade da relação, como ocorre no novel contrato de trabalho intermitente, com a substituição da mão-de-obra regular e socialmente garantida, desatende os ditames constitucionais.

Deve-se frisar que o desenvolvimento econômico somente faz sentido, no contexto dos direitos fundamentais hodiernamente reconhecidos, na medida em que funcionar como fator de desenvolvimento social extensível a todas as camadas da sociedade. Em verdade, somente pode haver justiça social – compromisso constitucional das democracias ocidentais – na medida em que o desenvolvimento econômico implique em desenvolvimento social tanto para os indivíduos que detêm a renda de capital (e os meios de produção) quanto para aqueles que não os detém.

É evidente que a expansão do desenvolvimento econômico como desenvolvimento social para toda a sociedade depende da atuação do Estado como garantidor da justa distribuição dos ganhos econômicos advindos do desenvolvimento econômico. Nesse cenário, é preciso ter em mente a necessidade de uma lógica jurídica emancipatória, na qual o Estado atua não como um simples protetor, um simples doador de “esmolas sociais”, mas sim como um verdadeiro fiador da possibilidade de emancipação individual e coletiva dos cidadãos por meio da justa distribuição dos ganhos sociais provenientes do desenvolvimento econômico, a generalização de uma modalidade contratual atípica e precarizante, vai em sentido contrário a esses propósitos.

Por essa razão é que as contratações diversas devem atender apenas situações excepcionais e peculiares, como aliás se dá nos dispositivos que admitem a contratação por prazo determinado, assim é que o Art. 443 e seus parágrafos admitem como válido este contrato excepcional, mas assim o define como aquele " *cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada*". Estabelecendo que sua validade depender de condições excepcionais que expressamente elenca, quais sejam: "a) *de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;* b) *de atividades empresariais de caráter transitório;* c) *de contrato de experiência.*"

Mutatis mutandi esta mesma excepcionalidade exige que o contrato intermitente também seja limitado, ainda que genericamente à situação em que a natureza do trabalho ou atividade empresarial seja compatível com a intermitência, do contrário se verá a indevida substituição de mão-de-obra regular e socialmente protegida, por uma modalidade contratual nitidamente precarizante, ao invés de gerar novos postos de trabalho, estaríamos simplesmente retirando direitos e segurança dos contratos regulares por prazo indeterminado e com jornada regular.

____/____/____
DATA

ASSINATURA



**MPV 808
00833**

EMENDA Nº _____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/03

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Dê-se ao caput do artigo 452 – D, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 452-D. Decorrido o prazo de três meses sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A fixação do prazo do prazo de um ano para que se considere extinto o contrato de trabalho intermitente é demasiado extensa, tendo em vista a natureza já precarizante da relação, com redução de direitos durante a sua vigência e, especialmente quando de seu termo final.

Desta forma, de modo a minimizar os efeitos já extremamente nefastos desta modalidade contratual, quando menos o prazo de "latência" deve ser extremamente reduzido. Não se pode paralisar uma vida, em uma indefinição continua acerca da continuidade da relação. Nenhum prejuízo advém da nova regra, uma vez que a qualquer momento o tomador do serviço poderá recontratar o mesmo empregado.

Por outro lado, a ausência de trabalho por período tão longo, pode levar constantemente para a linha de produção, trabalhadores não adaptados à rotina de trabalho, o que leva à maximização de riscos de acidente e doença ocupacional.

Também, a continuidade do trabalho é algo relevante não só pra o trabalhador, mas para cadeia produtiva e econômica, servindo o prazo elástico de verdadeiro "mascaramento" do desemprego, na medida em tais pessoas figurarão nas estatísticas como uma espécie de "empregados sem trabalho", devido mesmo ao enorme tempo legal de espera estabelecido para nova convocação.

Por fim, o elevado período previsto para o encerramento da relação de emprego, diante da inatividade, afronta de modo flagrante a comutatividade do contrato de trabalho, pois o empregado se mantém paralisado em sua vida, nas escolhas e opções, diante da ausência de renda por "não convocação", ficando nessa condição de verdadeira "hibernação contratual", absolutamente à mercê da vontade alheia, representando uma situação de dependência extrema e cláusula legal que atribui poder potestativo extremo ao outro contratante.

Portanto, a alteração é necessária e justa, de modo que em um período de 3 (três) meses, não havendo convocação, o empregado possa receber os valores que lhe sejam devidos, diante do término da relação de emprego.

____/____/____
DATA

ASSINATURA



**MPV 808
00834**

EMENDA Nº _____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/03

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Acrescente-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração ao artigo 223-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a seguinte redação:

“Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica”. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Lei 13.467/17 em seu art. 223-B estabeleceu de forma expressa a possibilidade de indenização do dano moral e existencial, o que, efetivamente, é um avanço legislativo. Porém, apresentou uma inovação totalmente inoportuna ao limitar o exercício do direito de ação **exclusivamente à pessoa física ou jurídica que suportou a ofensa.**

No direito do trabalho, em virtude do elevado número de falecimentos decorrentes de acidentes de trabalho, a titularidade do direito de ação reside nos herdeiros do trabalhador vítima de acidente fatal.

Por questão óbvia, o falecido não poderá exercer de forma exclusiva o direito à reparação. Sendo assim, a previsão legal é um óbice à pretensão indenizatória dos herdeiros do falecido.

Ainda que a lei preveja apenas a hipótese de lesões que não impliquem em óbito do trabalhador (e que os herdeiros são titulares do direito de ação decorrente do dano moral decorrente da perda de um ente querido), a técnica legislativa impõe dúvidas sobre o real alcance da norma, com o potencial de gerar interpretações variadas e, conseqüentemente, a insegurança jurídica que ela própria visa combater.

Sendo assim, para garantia da ordem legislativa e tutela do livre exercício do direito de ação, propõe-se a exclusão da expressão acima mencionada, de forma a permitir que a titularidade do direito seja definida em cada caso concreto.

____/____/____
DATA

ASSINATURA



**MPV 808
00835**

EMENDA Nº _____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 SUPRESSIVA 2 AGLUTINATIVA 3 SUBSTITUTIVA 4 MODIFICATIVA 5 ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/03

EMENDA SUPRESSIVA Nº _____

Suprima-se o parágrafo 2º do art. 911-A, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, incluído pelo artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O parágrafo 2º do art. 911 – A, na pratica, direciona-se a impedir a imensa maioria de trabalhadores intermitentes de terem acesso a benefícios previdenciários. E o faz atentando a dispositivos constitucionais e infraconstitucionais.

A previdência social no Brasil é organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, de modo a assegurar a todos os empregados (obrigatoriamente contribuintes) recebimento de benefícios relacionados n o art. 201 da Constituição Federal. A Carta Magna apresenta disposição universal, impedindo qualquer restrição a qualidade de beneficiário para empregados submetidos a regimes de contratação de emprego especial. Seguindo essa orientação valorativa, o art. 11, I, da Lei 8.213/1991 relaciona como segurados obrigatórios da previdência social todo tipo de empregado, sem discriminações.

Não há qualquer justificativa para a discriminação dos trabalhadores intermitentes de integração na Previdência e recebimento de benefícios. Ao contrário, o contrato intermitente tende a atingir, essencialmente, trabalhadores pouco qualificados e com menores salários; ou seja, exatamente a população mais pobre e que mais necessidade de auxílios substitutivos do salário.

Experiencias internacionais de aplicação de contratações intermitentes indicam a constância de recebimento de menos de um salário mínimo. É exatamente a situação de baixos e inconstantes salários que vocaciona o dispositivo a inviabilizar os empregados intermitentes de efetuarem recolhimentos previdenciários padronizados. A permanência do dispositivo tende, materialmente, a

inviabilizar acesso desses trabalhadores à Previdência Social, especialmente recebimento de aposentadoria por tempo de serviço/contribuição.

____/____/____
DATA

ASSINATURA



**MPV 808
00836**

EMENDA Nº _____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 SUPRESSIVA 2 AGLUTINATIVA 3 SUBSTITUTIVA 4 MODIFICATIVA 5 ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/03

EMENDA ADITIVA Nº _____

Acrescente-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, inclusão do artigo 791 –B ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a seguinte redação:

“Art. 791 – B. As reclamações trabalhistas ajuizadas até a data de 10 de novembro de 2017, não se sujeitam aos efeitos da lei 13.467/2017, para fins do pagamento de custas, honorários periciais e advocatícios”.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem como finalidade a garantia da segurança jurídica, que é primordial no Estado de Direito.

Com efeito, a Constituição prevê a irretroatividade da lei como uma garantia fundamental ao cidadão (art. 5º., XXXVI).

Quando o cidadão propõe uma ação judicial, faz uma análise de risco e de custos com aquela demanda. Se sobrevém, após a propositura da ação, uma modificação da legislação processual que altere os riscos e os custos da demanda, aplicá-la a processos em curso significaria surpreender o cidadão e conferir efeito retroativo à lei - importante notar que o cidadão, legitimamente, havia feito seu cálculo de riscos e custos com base na lei anterior.

Assim, quando o cidadão ajuíza uma ação, apresenta, na petição inicial, suas pretensões, considerando o que pode ou não lhe ser acarretado em termos de despesas processuais, aí incluídos custas, honorários advocatícios e honorários periciais. Em técnica processual, isso equivale à aplicação do princípio da causalidade.

No Processo do Trabalho, até a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, a legislação trabalhista não previa o pagamento de honorários advocatícios por parte do trabalhador. Com relação às custas processuais e aos honorários periciais, seriam devidos pelo trabalhador apenas se não fosse beneficiário da justiça gratuita.

A Lei n. 13.467/2017, como se sabe, alterou essas regras, prevendo modalidades de cobrança do trabalhador de honorários advocatícios, honorários periciais e de custas. Entretanto, a entrada em vigor da lei não pode surpreender o cidadão que havia ajuizado sua ação com base na legislação processual então vigente. Trata-se de uma garantia fundamental, a da irretroatividade da lei, como corolário da preocupação do ordenamento com a segurança jurídica.

É importante considerar que a vedação à irretroatividade da lei também evita que os réus (empregadores) sejam surpreendidos, por exemplo, com suas eventuais condenações em juízo ao pagamento de honorários advocatícios. Com efeito, naqueles casos em que o autor de uma ação trabalhista não estava assistido pelo sindicato profissional, não era cabível, pela legislação anterior, a condenação do réu-empregador em honorários advocatícios (de acordo com a jurisprudência dominante, firmada na Súmula n. 219, I, do Tribunal Superior do Trabalho). Assim, o réu tinha a legítima expectativa de que, ainda que fosse condenado ao pagamento de verbas trabalhistas, não experimentaria uma condenação ao pagamento de honorários ao advogado do autor. Se a Lei n. 13.467/2017 for aplicada aos processos em curso, também esse réu (empregador) poderá ser surpreendido, diante de uma eventual condenação ao pagamento de honorários advocatícios.

Assim, nota-se que não se trata apenas de modificações processuais, mas de modificações processuais com efeitos materiais em razão do potencial de atingimento do patrimônio dos litigantes.

Por tudo isso, em atenção à garantia constitucional da irretroatividade da lei e à legítima expectativa dos cidadãos, partes em uma demanda judicial, de verem aplicada, quanto a seus cálculos de riscos e custos da ação, a lei vigente quando da propositura da ação judicial, é que deve ser afastada a aplicação da Lei n. 13.467/2017 às ações trabalhistas em curso, com relação a custas, honorários advocatícios e honorários periciais, como proposto na presente emenda. Cuida-se de privilegiar a preocupação com a segurança jurídica, evitando que as partes de uma demanda já em curso sejam surpreendidas pela edição da nova lei.

A pertinência dessa previsão é salutar para, em definitivo, evitar incontáveis demandas judiciais e debates em torno de qual legislação seria aplicável em razão das referidas modificações

____/____/____
DATA

ASSINATURA



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

EMENDA Nº _____/____

DATA
___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO
1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES	PARTIDO PT	UF CE	PÁGINA 01/02
----------------------------------	---------------	----------	-----------------

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Dê-se ao § 2º do artigo 457 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 457.
.....

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

JUSTIFICAÇÃO

A expressão "ainda que habituais" constante do § 2º do art. 457, da CLT, com a redação dada pela lei 13.467/17. A interpretação sistemática dos artigos 195, I e 201, caput e § 11, da Constituição Federal revela que a contribuição social incide sobre os ganhos habituais, a qualquer título, para se preservar o equilíbrio financeiro e atuarial do RGPS - Regime Geral da Previdência Social com igual razão, a interpretação do art. 457, § 2º, da CLT, em conformidade com a Constituição, denota que não importa o título atribuído pelo empregador à parcela, porquanto, para ter natureza jurídica salarial, basta que ela seja habitual e decorrente do trabalho prestado por conta alheia, sendo meramente exemplificativo o rol do § 1º e admitindo-se outras parcelas salariais, tais como adicionais, importâncias variáveis e gratificações legais e convencionais. A não integração na remuneração das parcelas relacionadas no art. 457, §§ 2º e 4º, da CLT depende de que efetivamente sirvam a propiciar condições para realização do trabalho ou se retiram a situações excepcionais ao cotidiano da relação de emprego. Necessária vinculação a desempenho profissional diferenciado. A concessão habitual de prêmios, desvinculada do requisito de desempenho profissional superior

ao ordinariamente esperado (art. 457, §4º, da CLT), constitui fraude (art. 9º, CLT), integrando a remuneração do empregado a parcela paga fora dos preceitos legais.

____/____/____
DATA

ASSINATURA



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

EMENDA Nº _____/____

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [X] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/03

EMENDA ADITIVA Nº _____

Acrescente-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração ao artigo 192 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a seguinte redação:

“Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo”.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso IV, estabelece que:

"São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, **sendo vedada sua vinculação para qualquer fim**".

Para dirimir qualquer controvérsia acerca do alcance da norma, o STF editou a Súmula Vinculante nº 4, *in verbis*:

“Salvo nos casos previstos na **Constituição**, o **salário mínimo** não pode ser usado como **indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado**, nem ser substituído por decisão judicial”.

Assim, desde 1988 o salário-mínimo não deve ser utilizado como base de cálculo para o pagamento do adicional de insalubridade, cabendo ao Congresso definir um novo critério ao pagamento desta parcela essencial à manutenção das condições de higiene e segurança dos contratos de trabalho.

Por uma questão de equilíbrio técnico-jurídico, a presente emenda adotou o critério utilizado pela própria CLT quanto ao pagamento do adicional de periculosidade, qual seja, o **salário efetivo do trabalhador, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.**

Ainda, propõe-se a elevação do percentual máximo de 30% para 40%, adotando-se o mesmo critério do adicional de periculosidade, eis que, na prática, o contato com agentes insalubres afeta, real e prejudicialmente, a vida do trabalhador.

____/____/____
DATA

ASSINATURA



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

EMENDA Nº _____/____

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/02

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Dê-se ao artigo 442 – B, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação, desde que ausente a subordinação jurídica ou vício de vontade no momento da celebração do contrato”.

.....(NR)

JUSTIFICAÇÃO

A definição da qualidade jurídica do pacto é estabelecida conforme condições de contratação e cotidiano de prestação dos serviços, razão pela qual, o § 6º do art. 442-B, da MP 808/17, estabelece que “**presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.**”

A presente emenda visa a melhor tecnicidade legislativa, haja vista que a existência ou não da subordinação jurídica é elemento essencial do contrato e, como tal, deve estar expresso no *caput* e não relegado a um parágrafo que, a rigor, se destina a complementar ou excepcionar o conteúdo do artigo.

A subordinação jurídica é elemento universalmente reconhecido como de apartamento entre o trabalho executado por empregados e o executado por trabalhadores autônomos. São os elementos de pactuação a partir de condições personalíssimas do prestador, orientação e fiscalização dos serviços que, ordinariamente, definem a subordinação jurídica.

Tanto o contrato de emprego, como acordos para prestação de serviços por trabalhador autônomo são categorias de negócio jurídico e, como todos os demais do Direito Obrigacional, subordinam-se à validade da manifestação de vontade.

Todo o capítulo IV, do Título II, do Livro III do Código Civil Brasileiro preocupa-se com a segura manifestação de vontade dos contratantes para validade dos negócios jurídicos. Nosso sistema jurídico obrigacional – do qual o Direito do Trabalho faz parte – somente reconhece condições de execução dos contratos que são firmados a partir da vontade manifestada sem erro, ignorância ou dolo. Do mesmo modo, nega aplicação quando a declaração é executada de forma coagida, em estado de perigo, obrigada à desproporcionalidade ou visa fraudar interesses de terceiros.

Embora a subordinação jurídica na execução do trabalho seja essencial na busca da qualidade da contratação, ela está longe de ser suficiente. Os ofícios relacionados no parágrafo 5º costumam ser executados à distância do tomador, de modo que, quase sempre, a averiguação da subordinação jurídica torna-se situação tormentosa, demorada e insegura. A análise da vontade livremente manifestada pelo prestador do trabalho, na escolha entre modalidades emprego ou autônomo, faz-se essencial para correto reconhecimento da relação jurídica e aplicação da regulação própria.

A inserção expressa dos vícios de vontade como elementos essenciais do contrato, decorre da insistência do legislador originário (quando da elaboração da Lei 13.467/17) em amoldar os contratos do trabalho apenas em seus aspectos formais, quais sejam: capacidade das partes, licitude do objeto e a forma admitida ou não defesa em lei.

Assim, com a presente emenda busca-se proporcionar o equilíbrio necessário no momento da contratação, evitando-se que qualquer uma das partes tenha a sua manifestação de vontade expressa por erro, dolo, coação ou, em casos excepcionais, simulação.

____/____/____
DATA

ASSINATURA



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

EMENDA Nº _____/____

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [X] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/02

EMENDA ADITIVA Nº _____

Acrescente-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração ao artigo 192 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a seguinte redação:

“Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) sobre o piso salarial da categoria ou, inexistindo esse, o salário-base percebido pelo trabalhador, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo”.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso IV, estabelece que:

"São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim".

Para dirimir qualquer controvérsia acerca do alcance da norma, o STF editou a Súmula Vinculante nº 4, in verbis:

“Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial”.

Assim, desde 1988 o salário-mínimo não deve ser utilizado como base de cálculo para o pagamento do adicional de insalubridade, cabendo ao Congresso definir um novo critério ao pagamento desta parcela essencial à manutenção das condições de higiene e segurança dos contratos de trabalho.

Dessa forma, visando suprir a lacuna legislativa ora existente, propõe-se a utilização do piso da

categoria como base primária ao pagamento da parcela.

Também, propõe-se que, inexistindo piso salarial da categoria, adote-se o salário efetivamente percebido pelo trabalhador, haja vista que alguma profissão ainda não detém organização sindical capaz de tutelar seus direitos, citando-se, a título de exemplo, as empregadas domésticas e alguns servidores públicos regidos pela CLT.

Ainda, propõe-se a elevação do percentual máximo de 30% para 40%, adotando-se o mesmo critério do adicional de periculosidade, eis que, na prática, o contato com agentes insalubres afeta, real e prejudicialmente, a vida do trabalhador.

____/____/____
DATA

ASSINATURA



EMENDA Nº _____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO
1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [X] ADITIVA

AUTOR DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES	PARTIDO PT	UF CE	PÁGINA 01/02
----------------------------------	---------------	----------	-----------------

EMENDA ADITIVA Nº _____

Acrescente-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração ao §2º d artigo 193 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a seguinte redação:

Art. 193.

.....

§ 2º - São acumuláveis os adicionais de periculosidade e insalubridade sempre que o trabalhador estiver sujeito a agentes perigosos e insalubres em sua atividade laboral.

.....

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição da República, no artigo 7º, inciso XXIII, garantiu de forma plena o direito ao recebimento dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, sem qualquer ressalva quanto à cumulação, não recepcionando assim o disposto no § 2º, do art. 193, da CLT.

A cumulação dos adicionais não implica pagamento em dobro, pois os adicionais tutelam direitos de naturezas diversas. A insalubridade diz respeito à saúde do empregado quanto às condições nocivas do ambiente de trabalho, enquanto a periculosidade traduz situação de perigo iminente que, uma vez ocorrida, pode ceifar a vida ou a integridade física do trabalhador.

Ainda, a limitação prevista no atual § 2º, do art. 193, da CLT contraria as Convenções 148 e 155 da OIT, as quais detém status de normas materialmente constitucionais ou supralegais, que regulamentam, pela ordem, a necessidade de constante atualização da legislação sobre as condições de trabalho, e a prevenção a riscos à saúde decorrentes da exposição simultânea a

diversas substâncias ou agentes.

Sendo assim, a limitação imposta pela legislação ora em vigor não deve prevalecer no mundo jurídico, já que incompatível com o texto constitucional e as normas de direito internacional ratificadas pelo Brasil.

____/____/____
DATA

ASSINATURA



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

EMENDA Nº _____/____

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/02

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Dê-se ao caput do artigo 452 – A, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e será limitado a atividade de bares, restaurantes, turismo, entretenimento e hotelaria”.

..... (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A alteração proposta objetiva delimitar o contrato de trabalho intermitente ao ramo de atividade para o qual esse deveria estar efetivamente direcionado. A generalização de tal modalidade contratual para qualquer ramo de atividade, sem que se tenha a mínima experiência de seus efeitos, poderá trazer danos irreparáveis para a estrutura social e econômica.

A intermitência das atividades de bares, restaurantes, turismo e hotelaria, nos parece o único setor compatível com a excepcionalidade da contratação intermitente, inclusive pela presença mais constante de outra modalidade contratual diversa da regra geral do contrato por prazo determinado, que é a contratação temporária ou por temporada.

O contrato intermitente utilizado de forma geral é extremamente precarizante, gerando insegurança econômica e social dos envolvidos, afastando o caro princípio constitucional da continuidade da relação de emprego, que faz com que a justiça distributiva pacifique as relações sociais e abra perspectiva para o desenvolvimento humano e não de desenvolvimento econômico nos moldes tradicionais.

Em momentos de crise, soluções que pretendem aumentar a empregabilidade, através da precarização dos postos de trabalho, leva ao efeito contrário, pois empregos de pior qualidade

trazem como retorno um mercado de consumo instável e frágil, que afasta a perspectiva do ciclo virtuoso da economia, que permitiria o alavancamento da demanda e o crescimento também com base no mercado interno.

Por outro lado, a contratação intermitente, com o equivocado propósito de desburocratizar ou desregulamentar, pode levar, paradoxalmente ao efeito contrário, tendo em vista que afeta um dos elementos basilares da caracterização da relação de emprego.

A não eventualidade é um dos elementos caracterizadores do contrato de trabalho, tem sido objeto de discussão na jurisprudência em situações específicas, especialmente nas denominadas "zonas cinzentas".

A idéia é que o contrato de trabalho não seja destinado apenas a um evento, ou a um conjunto de eventos aleatórios, não regulares e não habituais, ou mesmo quando não regular, que pela sua quantidade, corresponda a uma ocupação contínua do trabalhador.

O importante é a fixação do trabalhador a um determinado tomador, como uma rotina e ocupando parte substancial do seu tempo. Por essa abordagem da característica central deste elemento já se evidencia o conflito latente entre ele a figura do "contrato de trabalho intermitente", pois a não eventualidade, e *conditio sine quo non* do contrato de trabalho.

Esse requisito da não eventualidade é sobretudo importante diante da existência comum de hipóteses de trabalho subordinado sem que esteja caracterizado um contrato de trabalho, ainda que se reconheça que a "pedra de toque" da relação de emprego seja a subordinação jurídico-hierárquica.

Podemos mencionar aqui a figura da "diarista" no trabalho doméstico ou ainda a contratação de um trabalhador braçal para serviço particular de carga e descarga. Objetivamente, visto por um observador externo, à relação concreta, o recebimento de ordens, a mão-de-obra à disposição para tarefas indefinidas, a priori, seria constatada igual subordinação do trabalhador empregado.

O que os distingue é que, nas primeiras hipóteses, se está diante do que denomina-se "subordinação de curta duração", o que afastaria a relação de emprego.

Ora, ao se introduzir de forma genérica uma modalidade de contrato de trabalho que modifica toda a conceituação do contrato de trabalho e pondo em risco a própria interpretação judicial do trabalho subordinado de curta duração, passando-se a reconhecer relação de emprego nas hipóteses nas quais antes faltaria o elemento da não eventualidade, na medida em que o próprio contrato intermitente, prescinde dessa exigência, ou seja, geraria mais insegurança jurídica, do que postos de trabalho.

_____/_____/_____
DATA

ASSINATURA



EMENDA Nº _____/____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
__/__/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO
1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES	PARTIDO PT	UF CE	PÁGINA 01/01
----------------------------------	---------------	----------	-----------------

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Dê-se ao caput do artigo 452 – C, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A, respeitados os períodos de descanso previstos nos artigos 66 e 71, da Consolidação da Leis do Trabalho - CLT”.

.....(NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa conciliar o art. 452-C com as normas relativas à duração do trabalho e os períodos obrigatórios destinados à refeição e repouso dos trabalhadores.

O contrato de trabalho intermitente não pode servir de pretexto para abortar conquistas históricas dos trabalhadores, como o repouso de 24 horas entre duas jornadas de trabalho (art. 66) e o intervalo máximo de duas horas intrajornada.

Assim, caberá ao empregador intermitente definir horários de trabalho compatíveis com as normas acima citadas; inclusive, possibilitando que o empregado possa organizar seus dias de trabalho para mais de um empregador.

_____/____/____ DATA _____ ASSINATURA



MPV 808
EMENDA Nº
00844 / _____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/01

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Dê-se ao § 2º do artigo 452 - E , do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 452-E.

.....

§ 2º Fica assegurado o ingresso do trabalhador no Programa de Seguro-Desemprego, mesmo em caso de contrato de trabalho intermitente, respeitados os requisitos previstos em lei”. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O seguro-desemprego é uma das principais conquistas do trabalhador brasileiro. Instituído em 1986 o programa atende milhões de trabalhadores e, não raramente, é a única fonte de renda do trabalhador que perde seu posto de trabalho.

Sob esta ótica não há justificativa razoável para que o trabalhador intermitente seja discriminado mediante a exclusão do benefício.

Não se pode olvidar que a reforma trabalhista foi pautada como instrumento de inclusão de uma massa gigantesca de desempregados ou trabalhadores informais, e o contrato intermitente foi louvado como o modelo ideal para implementação daqueles objetivos.

Assim, se faz necessário que o trabalhador intermitente encontre o amparo estatal sempre que houver a rescisão de um contrato de trabalho ÚNICO, obedecidos os limites e requisitos da lei que regulamenta a concessão do seguro-desemprego.

___/___/___
DATA

ASSINATURA



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES

PARTIDO
PT

UF
CE

PÁGINA
01/03

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Dê-se ao § 1º do artigo 911-A, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 911-A.....

§ 1º Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, **obterão os benefícios previdenciários com base na média dos valores recolhidos**”.

.....(NR)

JUSTIFICAÇÃO

O parágrafo 1º do art. 911-A, **em sua redação original**, na prática, direciona-se a impedir a imensa maioria de trabalhadores intermitentes de terem acesso a benefícios previdenciários. E o faz atentando a dispositivos constitucionais e infraconstitucionais.

A previdência social no Brasil é organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, de modo a assegurar a todos os empregados (obrigatoriamente contribuintes) recebimento de benefícios relacionados no art. 201 da Constituição Federal. A Carta Magna apresenta disposição universal, impedindo qualquer restrição à qualidade de beneficiário para empregados submetidos a regimes de contratação de emprego especial. Seguindo essa orientação valorativa, o art. 11, I, da Lei 8.213/1991 relaciona como segurados obrigatórios da previdência social todo tipo de empregado, sem discriminações.

Não há qualquer justificativa para a discriminação dos trabalhadores intermitentes de integração na Previdência e recebimento de benefícios. Ao contrário, o contrato intermitente tende a atingir, essencialmente, trabalhadores pouco qualificados e com menores salários; ou seja, exatamente a população mais pobre e que mais necessidade de auxílios substitutivos do salário.

Experiências internacionais de aplicação de contratações intermitentes indicam a constância de recebimento de menos de um salário mínimo. É exatamente a situação de baixos e inconstantes salários que vocaciona o dispositivo a inviabilizar os empregados intermitentes de efetuarem recolhimentos previdenciários padronizados. A permanência do dispositivo tende, materialmente, a inviabilizar acesso desses trabalhadores à Previdência Social, especialmente recebimento de aposentadoria por tempo de serviço/contribuição.

Assim, propõe-se que o benefício previdenciário seja proporcional aos recolhimentos havidos durante todo o período em que o trabalhador ativou na qualidade de intermitente, sob pena de caracterizar enriquecimento indevido do sistema previdenciário em detrimento do trabalhador contribuinte.

____/____/____
DATA

ASSINATURA



MPV 808
00846

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

EMENDA Nº - CMMPV

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

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

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ofensa à esfera não patrimonial ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares do direito à reparação. (NR)

Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física, dentre outros, são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural. (NR)

Art. 223-D.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da responsabilidade. (NR)

Art. 223-G.

§ 1º Suprimir

§ 4º Suprimir

§ 5º Suprimir

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.

Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola,



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções nºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado aqodamento na tramitação do texto da Lei nº 13.467.

A Lei nº 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:

- Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT nºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;
- Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (nº 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (nº 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (nº 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (nº 138) sobre Idade



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

Mínima, de 1973; e a Convenção (nº 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;

- Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT nºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

- Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);

- Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;



SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

- Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país.

Sala das Comissões,

Senador LINDBERGH FARIAS

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 808, de 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Adiciona-se, onde couber, na Medida Provisória 808, de 2017, a seguinte redação:

Art. X A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias, exceto as entidades sem fins lucrativos, assim entendidas aquelas que deste modo disponham em seu ato constitutivo, bem como as empresas que tenham exigido a documentação mencionada no art. 14º da Lei 6.019, de 03 de janeiro de 1974.

JUSTIFICAÇÃO

A responsabilização das empresas tomadoras de serviços temporários por eventuais pagamentos não adimplidos pelas empresas prestadoras acaba por inviabilizar o instituto da terceirização de serviços, uma vez que, sem as ressalvas ora incluídas no parágrafo único do art. 19 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, a Tomadora, mesmo se cercando de todos os cuidados e do zelo necessários a tal tipo de contratação, poderá vir a ser responsabilizada subsidiariamente, caso haja fraude ou inadimplemento por parte da Prestadora.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado Marcos Soares



EMENDA Nº (de redação)

(à Medida Provisória nº 808, de 2017)

Dê-se ao art. 457, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, constante no art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação:

“Art. 1º.

.....
“Art. 457.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitada a 50% da remuneração mensal, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem e prêmios, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

.....
§ 4º A gorjeta a que se refere o § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo os critérios de custeio e de rateio definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 5º Se inexistir previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos § 6º e § 7º serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma estabelecida no art. 612.

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

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



II - quando não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até trinta e três por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador; e

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

§ 7º A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros estabelecidos no § 6º.

§ 8º As empresas anotarão na CTPS de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

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

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

§ 11. Comprovado o descumprimento ao disposto nos § 4º, § 6º, § 7º e § 9º, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a um trinta avos da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados, em qualquer hipótese, o princípio do contraditório e da ampla defesa.

§ 12. A limitação prevista no § 11 será triplicada na hipótese de reincidência do empregador.



§ 13. Considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumprir o disposto nos § 4º, § 6º, § 7º e § 9º por período superior a sessenta dias.

§ 14. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados, ou terceiros vinculados à sua atividade econômica, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

§ 15. Incidem o imposto sobre a renda e quaisquer outros encargos tributários em todas as parcelas previstas neste artigo, exceto aquelas expressamente isentas em lei específica.” (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa tão somente promover a correta numeração dos parágrafos do art. 457 da CLT contida no art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017.

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), o art. 457 da CLT passou a conter somente 4 parágrafos, sendo revogados tacitamente os §§ 5º a 11 incluídos pela Lei das Gorjetas (Lei nº 13.419/2017). Isso porque a Reforma Trabalhista incluiu a sigla “NR” logo após o § 4º do referido dispositivo, sem ressaltar a existência dos demais parágrafos por meio de linha pontilhada.

Conforme a exposição de motivos da Medida Provisória nº 808, de 2017, foi necessária a reinclusão do texto da Lei das Gorjetas na CLT *ipsis litteris*, a fim de sanar aquela revogação indevida.

Todavia, a redação dada pela MPV não está correta. Como o art. 457 possuía, até o momento da edição da Medida Provisória, somente 4 parágrafos, a numeração dada pela MPV deveria ter partido dos §§ 5º a 15, com a necessária reescrita do § 4º e deslocamento de seu antigo texto para o § 14 (definição de prêmios). Destarte, a presente emenda de redação promove a devida correção na falha apontada, não atingindo nenhum aspecto de mérito da Medida Provisória.

Sala da Comissão, em 21 de novembro de 2017

Senador **ROMERO JUCÁ**

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Art. 1º Os artigos 452-C, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H, à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 452-C.....

.....

§ 1º

§ 2º Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho ou, na sua falta, de 30 % (trinta por cento) da remuneração base da categoria, a ser paga pelo empregador juntamente com a remuneração.

Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

I - pela integralidade:

- a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F; e
- b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; e
- c) as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990.

§ 2º (suprimir)

Art. 452-F.....

§ 1º (suprimir)

§ 2º.....

Art. 452-G. O empregado contratado por tempo integral ou parcial em caso de demissão não poderá prestar serviços para o mesmo empregador com baseado no contrato disciplinado no art. 452-A desta Consolidação, pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.

Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. (NR)

JUSTIFICATIVA

A Lei 13.467 de 2017 que entrou em vigor no último dia 11 de novembro, modificou mais de duzentos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e de forma inconstitucional viola o conjunto de direitos fundamentais do trabalhador, constantes dos arts. 7º a 11, 170, VII e VIII e 193 da Carta Magna de nosso País.

Pretende uma das propostas constante na Medida Provisória que o trabalhador intermitente receba menos do que o valor do salário mínimo, o que afronta a Constituição da República (remuneração mínima, art. 7º, IV e VII), e para piorar a situação desse empregado faculta que ele complemente o valor da contribuição previdenciária para que esse tempo trabalhado seja computado para fins de benefícios.

Essa modificação solapa o custeio da seguridade social, não há como se manter uma seguridade social com essa estratégia de descaracterizar o

salário, então a população perde das duas maneiras, sem seguridade social não há como se falar em estado democrático de direito, estado de bem-estar social, a dignidade da pessoa humana, a justiça social, em subordinação da propriedade a sua função socioambiental.

Esvazia a garantia constitucional da relação de emprego protegida, perfazendo a submissão do empregado ao empregador sem limitação, caracterizando um trabalho análogo ao de escravo, além de transferir o risco do negócio para o trabalhador, parte mais frágil nessa relação.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado DANILO CABRAL

PSB-PE



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se, onde couber, o seguinte artigo:

"Art. O art. 4º-A da Lei nº 6.019, de 1974, que "Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências", passa a vigor com a seguinte redação:

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

....." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda busca reverter a autorização dada pela lei da reforma trabalhista à terceirização da atividade-fim da empresa. A Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho já havia pacificado o entendimento de que "a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal", salvo no caso de trabalho temporário. Essa ilegalidade é derivada do fato, como afirma Jorge Luiz Souto Maior, professor de Direito do Trabalho da Universidade de São Paulo (USP), em artigo publicado na revista Carta Capital, de que

"uma lei que tenta estabelecer um obstáculo para a vinculação entre o capital e o trabalho, pulverizando a classe



trabalhadora e, com isso, também, quebrando as possibilidades, que já são bastante reduzidas, de diálogo social e de uma correlação democrática entre o trabalho e o capital, é uma lei que afronta a Constituição, sendo que esse efeito também se dá porque em vez de cumprir o papel de “melhorar a condição social do trabalhador”, como preconiza o “caput” do art. 7º, a lei traz um enorme retrocesso no que tange ao patrimônio jurídico da classe trabalhadora conquistado ao longo de décadas”.

A terceirização da atividade-fim da empresa terá, ademais, pouco ou nenhum efeito sobre o nível de emprego, sendo seu principal objetivo desestruturar a base da organização sindical dos trabalhadores, que é fundada no conceito de categoria profissional.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado DANILO CABRAL

PSB-PE



COMISSÃO MISTA PARA ANÁLISE DA MPV Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Altere-se a redação do art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, para dar nova redação ao § 4º do art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e o art. 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017:

“Art. 452-A.....:

§ 4º O empregador fica obrigado a indenizar o empregado na proporção equivalente a 1 (um) dia de trabalho a cada 10 (dez) dias corridos quando não fizer regular convocação.

“Art. 3º

I –

II – os § 5º e § 8º do art. 452-A; e

III –”

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a denominada Reforma Trabalhista, introduziu a figura do trabalho intermitente no texto da Consolidação



das Leis do Trabalho – CLT para possibilitar uma melhor gestão da mão de obra principalmente para empresas que estão expostas aos riscos decorrentes da sazonalidade de sua demanda.

Contudo, antevemos alguns riscos. Empresas poderiam começar a montar banco de oferta de mão de obra, uma espécie de reserva de recursos humanos, gerando falsas expectativas em seus empregados cadastrados.

Entendemos que, para evitar a formação de cadastros de empregados e para diminuir a disputa entre empregados por “oportunidades de serviço”, é salutar responsabilizar a empresa, gestora do negócio e do risco do seu empreendimento, por manter uma proporção razoável de empregados intermitentes em relação ao seu fluxo de oportunidades de serviços.

Desta forma, entendemos que é razoável a expectativa de que empregados intermitentes sejam pelo menos convocados a prestar serviços a cada decêndio sob pena de seus empregadores serem obrigados a indenizá-los em um dia de trabalho.

Entendemos que a medida é justa e trará equilíbrio para a relação. Esses os motivos pelos quais estamos propondo uma nova redação ao § 4º do art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho, originalmente suprimido pela redação dada no art. 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **DANILO CABRAL**

PSB-PE



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

"Art. 58.

.....
§ 4º Será computado na jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado em transporte fornecido pelo empregador, desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, desde que fique caracterizada a incompatibilidade entre os horários de entrada e de saída do empregado e os horários do transporte público regular." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Quando da aprovação da Reforma Trabalhista, por intermédio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, foi alterado o conceito consagrado na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT das horas *in itinere*. Até então, não era computado na jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, “*salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução*”.



Essa ressalva, contudo, foi suprimida da CLT. Assim, desde o início de vigência da nova lei, foi suprimida a hora *in itinere*, visto que não há mais qualquer incorporação à jornada do tempo despendido pelo empregado para se deslocar para o local de trabalho.

Essa alteração se mostrou extremamente prejudicial ao empregado, que passará mais tempo à disposição do empregador sem que esse período seja considerado tempo de serviço. Mas o prejuízo é maior ainda em relação ao empregado cujo horário de trabalho se dá na madrugada, período em que, sabidamente, não há o funcionamento de transporte público regular.

Desse modo, o fato de o local de trabalho ser servido por transporte público não pode ser usado como motivo para impedir a caracterização da hora *in itinere* quando houver incompatibilidade de horário entre o horário de entrada e de saída do empregado e o horário de funcionamento do transporte público.

Assim sendo, estamos preservando o entendimento adotado pela Lei nº 13.467, de 2017, quanto à não caracterização das horas *in itinere* em regra, porém estamos restaurando o posicionamento já pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST, nos termos da Súmula nº 90, segundo o qual “a incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas ‘*in itinere*’” (inciso II).

A aprovação da emenda, portanto, é uma questão da mais absoluta justiça, motivo pelo qual estamos certos do seu acatamento.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **DANILO CABRAL**

PSB-PE

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Inclua-se à Medida Provisória nº 808, de 2017, modificações ao art. 443 e altera-se o art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, a seguinte redação:

Art. 1º.

Art. 443.

.....

§ 3º Considera-se como contrato de trabalho intermitente a prestação de serviços com subordinação e em atividade com descontinuidade ou intensidade variável, determinados em horas, mediante autorização constante em convenção coletiva de trabalho e vedado sua aplicação as categorias definidas em lei específica.

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente poderá ser celebrado mediante prévia autorização em convenção coletiva de trabalho e cumprindo os seguintes requisitos:

I -

II – (suprimir)

III -

IV – para atender a demanda sazonal em atividade rural ou para realização de evento turístico.

V – com duração de 3 (três) meses ao ano, sem possibilidade de prorrogação, e em caso de ultrapassar o prazo de vigência passará automaticamente a ser contrato por tempo integral e por prazo indeterminado.

VI – para a contrato exclusivo de trabalhadores em seu primeiro emprego para ingresso no mercado de trabalho de jovens até 25 anos de idade e para trabalhadores desempregados com mais de 50 anos de idade.

VII – vedada a contratação de trabalho intermitente para a substituição de trabalhadores por contrato direto e por prazo indeterminado.

VIII – jornada de trabalho limitada a 4 horas diárias e 20 horas semanais, vedada a realização de horas suplementares.

§ 1º O contrato será por escrito e especificado o valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário do piso da categoria ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

§ 2º O empregador convocará, por escrito o empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada mensal.

§ 3º Em caso de necessidade do empregador convocar o empregado para a prestação de serviço em dias, períodos ou turnos não previamente contratados com base no § 3º deste artigo, e sendo aceito pelo empregado, o trabalho será remunerado acrescido de adicional de 80% (oitenta por cento) para jornada durante o dia e de 120% (cento e vinte) para o horário noturno.

§ 4º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de três dias úteis para responder ao chamado, por escrito.

§ 5º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 6º.....

§ 7º Durante o período em que o trabalhador estiver à disposição do empregado aguardando a retomada da prestação de serviço, terá direito a compensação retributiva em valor a ser fixado em convenção coletiva de trabalho e a auxílio alimentação.

§ 8º A contratante deverá informar ao sindicato da categoria profissional a celebração do contrato de trabalho intermitente no prazo de 10 (dez) dias a contar da celebração do contrato, para fins de fiscalização.

§ 9º As férias, 13º salário, aviso prévio e verbas rescisórias serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente nos últimos 12 meses, ou no período de vigência do contrato, se este for inferior.

§ 10

§ 11

§ 12 (suprimir)

§ 13 Para fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social, após o cumprimento do §3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 14 O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do art. 70 da Lei nº 8.213, de 1991, com garantia do valor do piso salarial da categoria, se a sua remuneração for menor a esse valor.

§ 15 (suprimir)

§ 16 Vedado qualquer tipo de desconto da remuneração do trabalhador com base nos artigos 131 e 473 desta Consolidação.

§ 17 O trabalhador terá direito a vale transporte independentemente da jornada de trabalho diária.

Art. 3º.....

.....

.....

II – (suprimir)

.....

JUSTIFICATIVA

Compreende-se por trabalho intermitente a modalidade de trabalho na qual o trabalhador ficará à disposição do empregador, aguardando para prestar serviço e receberá mediante hora trabalhada, essa nova espécie de trabalho, carrega consigo incertezas que abarcam desde a remuneração a ser recebida à possibilidade de se programar para capacitação e/ou lazer com a família.

Diante do exposto, a presente emenda visa a limitar os poderes da contratação no trabalho intermitente, de modo a não permitir que essa modalidade se torne uma prática comum entre os empregadores, dado que é menos onerosa para o setor empresarial.

Portanto, faz-se necessário enquadrar essa modalidade em situações que de fato venham somar para o trabalhador e empregador, como em casos sazonais, primeiro emprego, inclusão de desempregados com mais de 50 anos e principalmente com limitação na jornada de trabalho.

A presente emenda objetiva ainda, limitar o período de contratação na modalidade intermitente, garantir os direitos como férias, 13º salário, aviso prévio, verbas rescisórias e assegurar que os trabalhadores tenham voz por meio dos sindicatos que atuarão como fiscalizadores.

Implementar o trabalho intermitente sem a devida limitação e fiscalização, resultará em retrocesso aos direitos trabalhistas e legitimará as condições sub-humanas que surgirão.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **DANILO CABRAL**

PSB-PE

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Dê-se ao parágrafo único do art. 59-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, a seguinte redação:

Art. 1º.

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, implica na repetição do pagamento das horas excedentes, acrescida do adicional de 80% (oitenta por cento) sobre a hora normal de trabalho.

Parágrafo único. Vedada a habitualidade da sobrejornada de trabalho caracterizada pelo uso frequente, costumeiro, duradouro da jornada trabalho executada com extrapolação horária diária.

JUSTIFICATIVA

Pelo art. 59-B, modificado pela Lei 13.467, de 2017, é permitida a habitualidade na realização de horas extras, a fim de tornar habitual a sobrejornada de trabalho, sem realizar a devida conversão, infringindo inclusive dispositivo do TST que determina que “as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário, vejamos:

HORAS EXTRAS. CONCEITO DE HABITUALIDADE. Cumpre não confundir trabalho extraordinário diário, com pagamento do número de horas extras mensais. Não se faz necessário o trabalho diário. Basta que o trabalho em sobrejornada se faça como uma rotina. De forma repetitiva no tempo, Habitual é aquilo "que se transformou em hábito; usual, costumeiro, rotineiro; que é constante ou muito frequente; comum". Assim sendo, não se faz necessário que as horas extras sejam prestadas diariamente. Basta que seja frequente o trabalho nessas circunstâncias para justificar a sua integração ao salário de forma produzir as diferenças salariais reflexas delas decorrentes. (TRT 3ª R; RO 01108-2006-097-03-00-7; Sexta Turma; Rel. Juiz Hegel de Brito Boson; Julg. 30/07/2007; DJMG 09/08/2007) (Publicado no DVD Magister nº 17 - Repositório Autorizado do TST nº 31/2007).

A barreira imposta para limitar a realização de horas extras tem base médica-psicológica-psiquiátrica, como necessário para o trabalhador fazer, descansar e se recuperar do desgaste físico e mental da jornada diária de trabalho e iniciar nova jornada de trabalho sem prejuízo para a sua saúde física e mental.

A mudança constante da Lei nº 13.467, de 2017, representa grande prejuízo aos trabalhadores, que acabarão trabalhando além das disposições constitucionais, com impactos negativos à sua saúde e ainda na segurança do trabalho, e para isso apresentamos a presente emenda para definir a proibição da habitualidade na realização de horas extras.

Diante do exposto, solicito o apoio dos colegas parlamentares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado DANILO CABRAL

PSB-PE



COMISSÃO MISTA PARA ANÁLISE DA MPV Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Suprima-se a alteração feita pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, ao § 2º do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

JUSTIFICAÇÃO

Entendemos que as gestantes devem ser protegidas de quaisquer atividade e operações insalubres, independente do grau de exposição: alto, médio ou mínimo.

O § 2º do art. 394-A faculta o trabalho a mulheres gestantes, em ambientes cuja insalubridade atinjam os graus mínimo ou médio, mediante apresentação “voluntária” de um atestado de saúde que a autorize a permanecer no exercício de suas atividades.

Sabemos que a expressão voluntária deve ser encarada de forma eufemística. Que mãe sujeitaria a si mesma e a pessoa em formação a qualquer forma de exposição a ambiente insalubres? Apenas aquelas que tiverem enfrentando necessidades financeiras se submeteriam. Esta não é a exata noção de voluntariedade.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

2

Neste sentido, propugnamos pela supressão do § 2º do art. 394-A com a redação dada pela MP, com o intuito de preservar a saúde dos nascituros, bem como de suas mães.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **DANILO CABRAL**

PSB-PE



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

"Art. 58.

.....
§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, será computado na jornada de trabalho quando a empresa estiver em local de difícil acesso e não servido por transporte regular ou da própria empresa.

....." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Quando da aprovação da Reforma Trabalhista, por intermédio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, foi alterado o conceito consagrado na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT das horas *in itinere*. Até então, não era computado na jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, “*salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução*”.



Essa ressalva, contudo, foi suprimida da CLT. Assim, desde o início de vigência da nova lei, foi suprimida a hora *in itinere*, visto que não há mais qualquer incorporação à jornada do tempo despendido pelo empregado para se deslocar para o local de trabalho.

Essa alteração se mostrou extremamente prejudicial ao empregado, que passará mais tempo à disposição do empregador sem que esse período seja considerado tempo de serviço.

Nosso objetivo com a presente emenda é o de restabelecer o entendimento já pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST, nos termos da Súmula nº 90, segundo a qual *“o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho”*.

A aprovação da emenda, portanto, é uma questão da mais absoluta justiça, motivo pelo qual estamos certos do seu acatamento.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **DANILO CABRAL**

PSB-PE



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA

Suprima-se a alteração dada pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, ao inciso XII do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho e dê-se a seguinte redação ao art. 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017:

“Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

I – os incisos I, II e III do caput do art. 394-A;

II – os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A; e

III – os incisos XII e XIII do caput do art. 611-A.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O art. 611-A foi inserido na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a denominada Reforma Trabalhista, para disciplinar o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, relacionando-se as matérias que poderão ser objeto de negociação.

O inciso XII do art. 611-A então aprovado incluiu como um dos itens passíveis de negociação o “enquadramento do grau de insalubridade”.

Agora a Medida Provisória nº 808, de 2017, alterou o referido inciso, que passa a ter a seguinte redação:



“XII – enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;”

É inadmissível que qualquer assunto que envolva a saúde e a segurança do trabalhador seja passível de negociação direta entre as partes. Aliás, o esperado é que o exercício de atividades em situação de risco seja eliminado do dia a dia dos trabalhadores, devendo ser tratada como exceção à regra.

A reforma trabalhista, no entanto, vai em sentido contrário, ao permitir que, por meio de negociação, atividades de alto risco sejam consideradas de médio ou de baixo risco, por exemplo. Com isso, é dada maior importância ao aspecto financeiro da questão, colocando em segundo plano a proteção do trabalhador.

Esses os motivos pelos quais estamos propondo a supressão do inciso XII do art. 611-A, com a redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017, bem como a revogação do inciso XII do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **DANILO CABRAL**

PSB-PE



COMISSÃO MISTA PARA ANÁLISE DA MPV Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Altere-se a redação do §3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

“Art. 443.....:

.....

§ 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, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria e professores.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a denominada Reforma Trabalhista, introduziu a figura do trabalho intermitente no texto da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT para possibilitar uma melhor gestão da mão de obra principalmente para empresas que estão expostas aos riscos decorrentes da sazonalidade de sua demanda.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

2

Contudo, não pode englobar todas as categorias profissionais de maneira indiscriminada. A presente emenda preserva a categoria de professores, para evitar graves prejuízos para a educação brasileira.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **DANILO CABRAL**

PSB-PE



COMISSÃO MISTA PARA ANÁLISE DA MPV Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Dá nova redação ao *caput* do art. 452-A com redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente, limitado a 10% (dez por cento) do total de empregados do estabelecimento, será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:

.....”

JUSTIFICAÇÃO

Os ajustes no contrato de trabalho intermitente eram inevitáveis. A precarização dos contratos e a insegurança jurídica por ele provocadas justificam a intervenção por Medida Provisória. Ao nosso entender, o modelo contratual inserido no ordenamento ainda precisa de mais um balizamento: a fixação de um limite máximo de contratação por este regime.

Entendemos que o limite de 10 % (dez por cento) do total de empregados é o suficiente para gerar a flexibilidade que o mercado requer, preservando ainda os contratos que garantam maior segurança para os trabalhadores.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

2

Essa margem permitirá que, no caso de rotação de mão de obra, empregados já experimentados na modalidade intermitente, passem a ocupar funções na modalidade por prazo indeterminado, bem como promoverá uma melhor seleção de funcionários dentre aqueles que prestam serviço de forma intermitente.

Por esta razão, propomos a modificação da redação dada ao *caput* do art. 452-A pela Medida Provisória nº 808, de 2017.

Contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **DANILO CABRAL**

PSB-PE



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
17.11.2017

PROPOSIÇÃO
Medida Provisória 808/2017

AUTOR	PARTIDO	UF	PÁGINA
LAERCIO OLIVEIRA	SD	SE	01/01

1. SUPRESSIVA 2. SUBSTITUTIVA 3. MODIFICATIVA 4. ADITIVA 5. AGLUTINATIVA

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

EMENDA

Dê-se ao art. 1ª § 2º do Art. 59-A a seguinte redação:

Art. 59-A.....

§2º. É facultado às entidades atuantes no setor de saúde, segurança privada e portaria estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.”

JUSTIFICAÇÃO

A atividade de segurança privada e portaria pressupõe a prestação de serviço continuado e, por essa razão, há mais de 30 anos os vigilantes e porteiros cumprem a chamada jornada 12 x 36 (doze horas trabalhadas por 36 horas de descanso), inclusive em tempo anterior ao setor de saúde, por isso a necessidade de crescer no § 2º essas atividades.

Objetivando conferir segurança jurídica nas relações de trabalho e em razão das peculiaridades da prestação do serviço deve-se prestigiar e facilitar o entendimento direto entre as partes, garantindo assim que os setores que mais usam a jornada de 12x36 no país possam adotá-la de forma direta entre empregado e empregador.

PARLAMENTAR



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
17.11.2017

PROPOSIÇÃO
Medida Provisória 808/2017

AUTOR	PARTIDO	UF	PÁGINA
LAERCIO OLIVEIRA	SD	SE	01/01

1. SUPRESSIVA 2. SUBSTITUTIVA 3. ODIFICATIVA 4. ADITIVA 5. AGLUTINATIVA

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

EMENDA

Altera-se o parágrafo 22, do artigo 457 da Medida Provisória 808/2017, que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, da seguinte forma:

"Art. 457

§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até uma vez ao mês, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, limitados a 50% da remuneração.

JUSTIFICATIVA

A limitação de premiação "até duas vezes ao ano" inviabiliza grande parte das mecânicas de incentivo há muitos anos praticadas pela indústria, comércio e serviços. Os regulamentos das campanhas de incentivo intercalam prêmios para atingimento de metas com periodicidade menor que duas vezes ao ano, de modo a manter os participantes motivados ao atingimento do objetivo principal da campanha, além de fazer diversas campanhas anuais com objetivos diferentes, como desova de estoque, incentivo à venda de determinado produto, incentivo à produção de determinado produto, campanhas de natal, verão, páscoa, dia das mães, etc.

O mercado de marketing de incentivo (campanhas de incentivo e premiações) movimenta quantia bastante expressiva, sendo que o limite de duas vezes ao ano, retrairá consideravelmente esse mercado vocacionado ao estímulo da produtividade, causando um efeito inverso à retomada da economia, um dos pilares da Modernização Trabalhista.

A possibilidade de premiação apenas duas vezes ao ano limitaria demasiadamente a atividade econômica do mercado de incentivo e premiação em geral, implicando consequências financeiras desastrosas para o setor, trazendo prejuízos inclusive para os próprios empregados.

Em razão disso, proponho a limitação de premiação até uma vez ao mês, visando manter o objetivo indicado na exposição de motivos da nova legislação (item 10.22), para evitar possíveis excessos por parte das empresas.

PARLAMENTAR



Congresso Nacional

**MPV 808
00862**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 21/11/2017	Proposição: Medida Provisória nº 808 de 2017
----------------------------	--

Autor: Deputado LAÉRCIO OLIVEIRA – SD/SE	Nº do Prontuário
--	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

A Medida Provisória nº 808, de 2017, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 1º Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo à Medida Provisória nº 808, de 2017, renumerando-se os demais:

“Art.587-A”. A autorização prévia e expressa, para cobrança de todos os que integram as categorias econômicas dos empregadores, bem como a sua opção pelo recolhimento previsto no inciso III, do artigo 580 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho; se dará por assembleia geral especifica para este fim, nos termos do estatuto da respectiva entidade sindical.

I – assembleia definirá o valor da contribuição sindical respeitando o potencial econômico das categorias econômicas representadas;

II – o Ministério do Trabalho ficará responsável pela distribuição, fiscalização e cobrança do débito da contribuição sindical;

III – o Ministério do Trabalho, em 180 dias após a publicação desta lei, apresentará mecanismos de transparência e publicidade dos recursos devidos as entidades sindicais.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda prevê o acréscimo de novo artigo à Consolidação das Leis do Trabalho para regulamentar a contribuição sindical, uma vez que há uma lacuna de interpretação de como será no caso concreto a autorização expressa e a opção pelo recolhimento desta contribuição.



Congresso Nacional

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 21/11/2017	Proposição: Medida Provisória nº 808 de 2017
----------------------------	--

Autor: Deputado LAÉRCIO OLIVEIRA – SD/SE	Nº do Prontuário
--	-------------------------

Supressiva Substitutiva Modificativa Aditiva Substitutiva Global

Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Pág.
----------------	-------------------	----------------	----------------	-------------

A emenda trata exclusivamente da contribuição sindical destinada ao custeio do sistema sindical destinada as categorias econômicas, uma vez que estas possuem tratamento legal de associação, diferente do que ocorre com os sindicatos profissionais. Conforme decisão recente do STF no RE 573.232, a assembleia geral poderá conferir autorização expressa para toda categoria representada.

Transcrevemos trecho do voto do Min Sydney Sanches no AO 152/RS proferido no Plenário do Supremo Tribunal Federal.

*“...As entidades associativas recebem **autorização** dos estatutos ou da **assembleia-geral. Não é possível exigir-se autorização de cada um, individualmente, porque, nesse caso, a própria finalidade da associação se esvaziaria...***”

Sob este prisma é que deixamos mais claro e regulamentado em lei como pode se dar a opção e a autorização expressa de uma categoria econômica, para que não haja em um futuro próximo demandas na esfera judicial.

Outro ponto que consignamos no texto é a ratificação dos poderes do Ministério do Trabalho e Emprego de distribuição, fiscalização e cobrança de possíveis débitos da contribuição sindical.

Lembramos que tal tratamento é importante, pois o ente recebe a sua referida cota parte da arrecadação da contribuição sindical.

Diante do exposto acima pedimos o apoio dos senhores e senhoras Senadores para aprovação da presente emenda.

Assinatura:

--

EMENDA Nº

MPV 808/2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Emenda Modificativa

Art. 1º O artigo 790-B d Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 passa a ter o seguinte teor:

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

§ 1º A União responderá pelo encargo, no caso de beneficiário da justiça gratuita, quando eventuais créditos forem insuficientes para suportar a despesa referida no **caput**, ainda que em outro processo;

§ 2º O juízo fixará o valor dos honorários periciais, aos beneficiários de justiça gratuita, se sucumbentes, respeitando o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, com as devidas atualizações monetárias;

§ 3º O juízo poderá permitir adiantamento de valores para realização de perícias;

§ 4º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais, em frações não inferiores a 25% do valor estabelecido.

JUSTIFICATIVA

A atividade pericial é essencial à busca da verdade, objetivo da Justiça. Por não ter um corpo pericial próprio, a Justiça do Trabalho se utiliza do expediente da nomeação de peritos ad hoc, experts, da confiança do juízo, para exercer essa atividade essencial para a maioria das lides envolvendo o tema trabalhista e muitos na esfera civil. O perito nomeado trabalha para a Justiça e não é parte no processo. O modelo atual, porém, vincula o honorário do perito oficial ao resultado do processo, o que leva anos e, dependendo da parte sucumbente, poderá resultar em dificuldades no recebimento dos honorários arbitrados.

Nesta modalidade de pagamento ao perito, gera-se a insegurança jurídica podendo comprometer a manutenção de um corpo pericial devidamente competente para o ato, bem como os resultados processuais finais. No mais, vale destacar que os peritos são profissionais autônomos, mantendo custas altas para o exercício dos trabalhos, sem qualquer garantia de recebimentos. Os honorários são entendidos como verba de custeio e alimentar. Um importante instrumento dos tribunais tem sido usar o expediente do adiantamento dos honorários para tornar viável a atividade por parte dos peritos, sendo que a atividade pericial tem sido única atuação de muitos profissionais que realmente se dedicam à profissão. A atual redação do art. 790-B impede, na prática, a atividade remuneratória dos peritos judiciais, o que irá causar um colapso na já combalida lista de peritos judiciais disponíveis nacionalmente, prejudicando a atividade do Judiciário, bem como os cidadãos que depositam no Poder Judiciário sua última esperança de justiça. Por isso, senhor Presidente, faz-se necessário modificar este artigo.

Sala da Comissão,

Deputado, LUÍS TIBÉ.

AVANTE/MG



CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA N.º 808/2017

EMENDA SUPRESSIVA n.º , de 2017.

(Do Sr. ANDRÉ FIGUEIREDO)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O artigo 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória n.º 808, de 2017, passa a vigorar acrescido do seguinte §16:

“Art. 452-A

.....

§16. Quando o salário mensal do empregado intermitente for inferior ao mínimo, ser-lhe-á sempre garantida complementação para equiparação a um salário-mínimo, vedado qualquer desconto em mês subsequente a título de compensação.”

]

JUSTIFICATIVA

A Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso VII, garante aos trabalhadores que percebem remuneração variável, a garantia de salário, nunca inferior ao mínimo. Seguindo a esteira da Carta Magna a presente emenda garante ao trabalhador intermitente receber, mensalmente, o valor relativo ao salário-mínimo.

Brasília, em de novembro de 2017.

ASSINATURA



André Figueiredo

Deputado Federal - PDT/CE



**MPV 808
00865**

CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA N.º 808/2017

EMENDA SUPRESSIVA n.º , de 2017.

(Do Sr. ANDRÉ FIGUEIREDO)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Suprima-se o artigo 911-A, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho - CLT, incluído pelo art. 1º da Medida Provisória n.º 808, de 2017.

JUSTIFICATIVA

O dispositivo a ser suprimido prevê o recolhimento complementar de contribuições previdenciárias se o empregado receber remuneração inferior ao salário-mínimo mensal. Ainda, estabelece que caso não haja o recolhimento complementar, o empregado não será considerado segurado do RGPS e, tampouco haverá o cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

Ora, trata-se de previsão com requinte de crueldade que deve ser repudiada com veemência. Temos três situações gravíssimas e perversas. A primeira, é a possibilidade de o trabalhador receber inferior ao salário mínimo, mesmo que a Constituição Federal, em seu art. 7º VII, garanta salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável. A segunda, é exigir que o trabalhador

que não possui condições de se manter, pois não recebe sequer um salário mínimo, deva complementar o recolhimento. Finalmente, a terceira, inconstitucional, pois retira a condição de segurado de alguém que, embora não tendo contribuído com base no mínimo, contribuiu de alguma forma.

Ante o exposto, sugerimos a supressão do art. 911-A.

Brasília, em de novembro de 2017.

ASSINATURA 

André Figueiredo
Deputado Federal - PDT/CE



**MPV 808
00866**

CONGRESSO NACIONAL

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se o seguinte Capítulo III-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT.

“CAPÍTULO III-A DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Art. 610-A. A contribuição negocial, destinada ao financiamento da negociação coletiva e outras atividades sindicais, será descontada de todos os trabalhadores membros da categoria profissional e de todos os representados pelas categorias econômicas, conforme o disposto na alínea “e” do art. 513 desta Consolidação, ressalvado o direito de oposição previsto no art. 610-C.

§ 1º O valor da contribuição negocial, a ser creditado em favor das entidades sindicais representativas, será fixado, com base na autonomia coletiva da categoria, em assembleia destinada a aprovar o resultado final do processo de negociação ou os termos de eventual acordo ou convenção coletiva.



CONGRESSO NACIONAL

§ 2º A importância arrecadada dos trabalhadores será distribuída da seguinte forma:

- a) 80% (oitenta por cento) para o Sindicato respectivo;
- b) 5% (cinco por cento) para a Central Sindical correspondente;
- b) 5% (cinco por cento) para a Confederação correspondente;
- c) 5% (cinco por cento) para a Federação correspondente;

d) 4,5% (cinco por cento) para o Conselho Nacional de Autorregulação Sindical; e

e) 0,5% (meio por cento) para o aparelhamento da inspeção do trabalho e custeio da fiscalização.

§ 3º A importância arrecadada dos representados por categoria econômica será distribuída da seguinte forma:

- a) 85% (oitenta e cinco por cento) para o Sindicato respectivo;
- b) 5% (cinco por cento) para a Federação correspondente;
- c) 5% (cinco por cento) para a Confederação correspondente;

d) 4,5% (cinco por cento) para o Conselho Nacional de Autorregulação Sindical; e

e) 0,5% (meio por cento) para o aparelhamento da inspeção do trabalho e custeio da fiscalização.

§ 4º Inexistindo Confederação, Federação ou, ainda, filiação a Central Sindical, os respectivos percentuais reverterão ao Conselho Nacional de Autorregulação Sindical.

§ 5º O valor da contribuição prevista no art. 610-A desta Consolidação não poderá ultrapassar 1% (um por cento) da remuneração bruta anual do trabalhador em atividade ou até três vezes o valor da contribuição sindical prevista no inc. IV, do art. 580 para representado por categoria econômica.



CONGRESSO NACIONAL

§ 5º No mês da incidência da contribuição sindical, conforme prevê o art. 583, não se fará desconto relativo à contribuição negocial.

Art. 610-B. A assembleia prevista no art. 610-A deverá ser precedida de ampla divulgação e convocada com, no mínimo, sete dias de antecedência.

§ 1º O quorum para deliberação será fixado de acordo com as disposições estatutárias.

§ 2º Todo trabalhador ou representado por entidade, independentemente de filiação, poderá participar ativamente e votar sobre a negociação coletiva, fixação de contribuição negocial e prestação de contas.

§ 3º Assembleias presenciais deverão ser realizadas na base de representação das respectivas entidades sindicais.

§ 4º O prazo previsto no caput desse artigo poderá ser reduzido quando a categoria estiver em estado de paralisação ou greve.

Art. 610-C. O exercício do direito de oposição é individual e intransferível e deve ser exercido na assembleia por escrito.

§ 1º O não comparecimento à assembleia implica concordância tácita com a deliberação acordada, salvo impossibilidade de comparecimento devidamente comprovada.

§ 2º O trabalhador poderá manifestar por escrito sua oposição no prazo de até trinta dias da realização da assembleia acompanhado da devida comprovação da hipótese justificadora previstas no § 1º

§ 3º Mediante entrega de cópia da ata da assembleia, protocolo de entrega da oposição ou devolução do Aviso de Recebimento, deixará o empregador de efetuar o desconto da contribuição negocial, sem prejuízo da contribuição prevista no art. 578.

Art. 610-D. A contribuição negocial deverá ser recolhida observados os seguintes parâmetros:



CONGRESSO NACIONAL

§ 1º As pessoas físicas ou jurídicas que remuneram trabalhador são responsáveis pelo recolhimento da contribuição negocial na forma que for prevista na ata circunstanciada mencionada no § 1º do art. 610-A.

§ 2º A contribuição negocial será recolhida mediante guia expedida em conformidade com o disposto no art. 583, § 1º, até que seja regulamentada por ato do Conselho Nacional de Autorregulação.

§ 3º O comprovante de repasse da contribuição negocial acompanhado da relação de empregados contribuintes será remetido ao respectivo sindicato profissional, até o quinto dia útil após o mês de recolhimento.

§ 4º O trabalhador admitido após a assembleia suportará o desconto a partir do segundo mês subsequente ao da admissão, de forma não retroativa.

§ 5º Caso haja algum conflito de representação, os empregadores ficarão dispensados de efetuar os descontos até que a questão seja dirimida.

Art. 610-E. O empregador responsável pelo recolhimento da contribuição negocial que inobservar alguma das condutas descritas neste artigo ou que ensejar prática antissindical, sem prejuízo de outras punições de natureza administrativa ou penal, incorrerá nas seguintes sanções:

I - deixar de enviar, mensalmente, ao sindicato profissional a relação de trabalhadores e a discriminação de valores recolhidos, até o quinto dia útil de cada mês: multa mensal equivalente a cinco vezes o menor piso normativo da categoria do trabalhador, até o cumprimento da obrigação;

II - deixar de repassar a contribuição negocial: multa mensal equivalente a cinco vezes o menor piso normativo da categoria do trabalhador, acrescido de 10% (dez por cento) por mês de inadimplência, além de juros de mora de 1 % (um por cento) ao mês e correção monetária, até o cumprimento da obrigação, sem prejuízo de sanção penal;

III - recolher a contribuição negocial em desacordo com o art. 610-C, § 3º: acréscimo de multa de 10% (dez por cento), nos trinta primeiros dias, e de



CONGRESSO NACIONAL

2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.

IV – praticar ato antissindical, bem como intervir na autonomia das assembleias ou agir para inibir a participação de trabalhador no sindicato: R\$ 1.000 (um mil reais) por trabalhador prejudicado.

Parágrafo único. Empresas em situação irregular com obrigações relativas ao recolhimento da contribuição negocial ficam impedidas de obter empréstimos ou financiamentos bancários por entes públicos, bem como de participar de concorrências ou licitações públicas. Art. 610-F. O processo de fiscalização, notificação, autuação e imposição de multas previstas no art. 610-E rege-se-á pelo disposto no Título VII”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda é resultante dos debates ocorridos na Comissão Especial para Financiamento da Atividade Sindical, que infelizmente encerrou seus trabalhos em 2016 sem, no entanto, avançar na aprovação do relatório final.

Havia um acordo entre as entidades sindicais para instituição da contribuição sobre a negociação coletiva, a qual será decorrente do processo de negociação coletiva. Trata-se de uma forma alternativa de financiar a atividade sindical, uma vez que a compulsoriedade do imposto sindical-principal fonte de financiamento dos sindicatos – foi excluída com a reforma trabalhista.

Vale ressaltar que o momento da fixação da contribuição sobre negociação coletiva é na assembleia geral que aprova o resultado final do processo de negociação ou os termos de eventual acordo ou convenção



CONGRESSO NACIONAL

coletiva. Ou seja, obter um produto formal de negociação não é uma condição para a instituição da contribuição negocial. O que se busca é a real atividade negocial, o envolvimento do sindicato com os desejos e aspirações de seus representados. É a própria base quem valida o processo, não os resultados.

Nesse sentido, pedimos o apoio dos nobres pares para a aprovação da emenda.

Sala das comissões, 21 de novembro de 2017.

Deputado ORLANDO SILVA
(PCdoB/SP)



**MPV 808
00867**

CONGRESSO NACIONAL

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se a alínea “m” do art. 482 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, CLT.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da presente emenda é evitar que os profissionais que trabalham no transporte de cargas sejam demitidos por justa causa em razão de perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão.

Esses trabalhadores, por vezes, são submetidos a jornadas exaustivas e excessivas de trabalho, o que os leva ao acúmulo de infrações que pode gerar a perda da habilitação.

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017.

Deputado ORLANDO SILVA

PCdoB/SP

**COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017
COMISSÃO ESPECIAL**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da MP o seguinte dispositivo:

"Art.75-C.....
.....

§ 2º O regime de teletrabalho poderá ser alterado para o presencial desde que haja a anuência do empregado, garantido o prazo mínimo de quinze dias para a transição."

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista introduziu o teletrabalho, especificando esse regime de prestação de serviços.

No entanto, o § 2º do art. 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, permite que o empregador altere unilateralmente esse aspecto contratual.

É necessária a modificação do dispositivo a fim de que a nova norma trabalhista se coadune com a bilateralidade contratual, prevista no *caput* do art. 468 da CLT:

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (...)

Assim julgamos oportuna a apresentação de emenda que exige a anuência do empregado para que seja alterado o regime de teletrabalho para o regime presencial. É mantido o prazo de quinze dias para a transição entre um e outro regime.

A emenda garante a observância dos princípios protetivos do direito do trabalho.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **JOÃO FERNANDO COUTINHO**

PSB-PE

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Dê-se a seguinte redação ao inciso III do art. 3º da MP nº 808, de 2017:

"Art. 3º.....
.....
III – os incisos X e XIII do *caput* do art. 611-A."

JUSTIFICAÇÃO

O art. 611-A, introduzido pela reforma trabalhista, dispõe que convenção e acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei e enumera alguns exemplos das matérias a serem negociadas.

A MP 808/2017 altera o *caput* desse artigo para incluir que a Constituição Federal deve ser observada e revogar o inciso que permitia a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem qualquer licença prévia das autoridades competentes.

Obviamente, o inciso revogado é matéria de ordem pública, está relacionado à saúde e segurança do trabalhador, e não pode ser negociado.

Nesse mesmo sentido, a nossa emenda pretende revogar outro dispositivo relacionado à jornada de trabalho e seu controle.

Acordo ou convenção coletiva não devem dispor sobre a modalidade de registro de jornada, ou se estará possibilitando a fraude e a eventual supressão de direitos.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **JOÃO FERNANDO COUTINHO**

PSB-PE

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se o art. 2º da Medida Provisória, renumerando-se os demais artigos.

JUSTIFICAÇÃO

Dentre as alterações promovidas pela medida provisória, causou perplexidade a previsão de seu art. 2º, no sentido de que a Reforma Trabalhista se aplica, na integralidade, a todos os contratos de trabalho vigentes.

O dispositivo afronta gravemente o disposto no inciso XXXVI do art. 5º da Constituição Federal, o qual estabelece que *a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada*.

Esse princípio também está expresso na legislação infraconstitucional, conforme dispõe o art. 6º do Decreto-lei nº 4.657/1942 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro), segundo o qual *a lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada*.

Ora, os direitos trabalhistas previstos na legislação sob a qual os contratos anteriores à Reforma foram firmados incorporaram-se totalmente a

esses contratos, e sua supressão, como previsto na medida provisória, fere, de maneira clara e inequívoca, o ato jurídico perfeito e o direito adquirido.

Com fundamento nesse princípio, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) firmou jurisprudência, em situação semelhante (alteração legislativa da base de cálculo do adicional de periculosidade do empregado eletricitário) que:

II – o adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei nº 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.

III – a alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT. (itens II e III da Súmula 191)

Não há dúvida, portanto, de que a correta aplicação jurídica da Reforma é no sentido de que os contratos de trabalho em curso em 11 de novembro último, data da vigência da Lei nº 13.467/2017, somente serão atingidos pelas alterações legislativas que lhes forem benéficas, até mesmo em observância à regra da proibição da alteração lesiva dos contratos de trabalho, estabelecida pelo art. 468 da CLT.

Pretender, de maneira prematura, imprevidente e impositiva, estabelecer a aplicabilidade integral da Lei nº 13.467/2017 aos contratos vigentes é contrariar a lógica e os princípios jurídicos, numa tentativa de suprimir do Judiciário a sua competência constitucional para a interpretação da lei.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **JOÃO FERNANDO COUTINHO**

PSB-PE

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Dê-se ao art. 3º da Medida Provisória a seguinte redação:

“Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

I – o art. 223-G;

II – os incisos I, II e III do **caput** do art. 394-A;

III – os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A; e

IV – o inciso XIII do **caput** e o § 1º do art. 611-A.”

JUSTIFICAÇÃO

O juiz tem a ampla liberdade ao apreciar os fatos submetidos à Justiça, devendo julgá-los conformes à legislação, princípios, precedentes, jurisprudência, e, o mais importante em seu critério interpretativo, ter a consciência de que a Constituição é a fonte primordial condutora de toda o processo hermenêutico, sem esquecer a fonte integrativa e interpretativa advinda do direito internacional.

Com a Reforma Trabalhista aprovada com a publicação da Lei nº 13.467, de 2017, cuja vigência se deu no último dia 11/11/2017, restou evidente o desiderato do atual Governo: consagrar o fim da Justiça do Trabalho

no Brasil. Tal intento só não se ultimou porque ainda vige em solo pátrio a Constituição Federal.

O atual Art. 223-G da CLT impõe uma tarifação absurda na fixação de indenizações, ilegal e, sobretudo, inconstitucional, além de submeter a Justiça do Trabalho a uma espécie de *longa manus* do Poder Legislativo, além de representar um retrocesso de mais de dois séculos já que ousa intencionar transformar os juízes do trabalho brasileiros nos ‘juízes bocas da lei’.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **JOÃO FERNANDO COUTINHO**

PSB-PE

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA

Suprima-se a alteração dada pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, ao § 1º do art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dê-se a seguinte redação ao art. 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017:

“Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

I – o § 1º do art. 223-G;

II – os incisos I, II e III do caput do art. 394-A;

III – os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A; e

IV – o inciso XIII do caput do art. 611-A.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a denominada Reforma Trabalhista, incluiu um novo Título à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT para dispor sobre o dano extrapatrimonial (Título II-A). A redação aprovada estabeleceu parâmetros para a definição do valor da indenização a ser fixada pelo juízo, tendo como base o valor do salário contratual do ofendido. Assim, a ofensa de natureza leve será fixada em até

três vezes o valor do último salário contratual, enquanto a ofensa de natureza gravíssima será de até cinquenta vezes o último salário contratual (§ 1º do art. 223-G).

A Medida Provisória nº 808, de 2017, modifica o dispositivo acima mencionado para estabelecer o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social – RGPS como parâmetro de definição da indenização a ser paga, mantendo os mesmos enquadramentos de ofensas de natureza leve, média, grave e gravíssima.

Estamos propondo com a presente emenda a revogação do referido § 1º do art. 223-G, para que, dessa forma, o juízo use de seu arbítrio para definir o valor da indenização de acordo com a análise do caso concreto. Com isso, ele levará em consideração a situação econômica e social das partes, o momento e o ambiente em que ocorreu a lesão, a extensão do dano na intimidade, na autoestima e na moral do lesado, entre outros critérios.

A fixação de um parâmetro prévio para a definição do valor da indenização a ser paga, seja ele baseado no salário do ofendido ou no valor do limite máximo dos benefícios do RGPS, é medida que caracteriza um óbice à reparação do dano, uma vez que uma mesma ofensa poderá ter efeitos distintos para cada indivíduo. Não se pode admitir que a dor do empregado seja medida de acordo com a sua remuneração ou com uma tabela de benefícios da Previdência Social.

Esses os motivos pelos quais estamos propondo a supressão do § 1º do art. 223-G, com a redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017, bem como a revogação do § 1º do art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **JOÃO FERNANDO COUTINHO**

PSB-PE



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data 21.11.17	proposição Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017
------------------	--

autor Vitor Lippi	nº do prontuário
-----------------------------	------------------

1. Supressiva	2. substitutiva	3. modificativa	4. X aditiva	5. Substitutivo global
---------------	-----------------	-----------------	--------------	------------------------

Página	Art.	Parágrafo	Inciso	Alínea
--------	------	-----------	--------	--------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Emenda Aditiva

Inclua-se no art. 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o seguinte § 2º:

“Art. 3º.....

§1º.....

§2º A inserção do trabalhador no núcleo, estrutura ou essência da atividade econômica do tomador de serviços, por si só, não gera vínculo empregatício ou responsabilidade, subsidiária ou solidária, deste último.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A evolução do mercado de trabalho vem causando modificações substanciais na forma como as empresas se relacionam e entre si e com seus empregados. A indústria contemporânea é caracterizada pela descentralização de processos produtivos e pela criação de redes de produção interligadas. É

preciso atualizar a CLT para evitar confusões interpretativas em relação a esse novo fenômeno. O dispositivo que ora pretende-se incluir na CLT explicita de que forma o intérprete da norma deverá agir para identificar se há ou não relação de emprego nessas situações.

PARLAMENTAR



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data 21.11.17	proposição Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017
------------------	---

autor Vitor Lippi	nº do prontuário
----------------------	------------------

1 Supressiva	2. substitutiva	3. modificativa	4. aditiva	5. Substitutivo global
--------------	-----------------	-----------------	------------	------------------------

Página	Art.	Parágrafo	Inciso	Alínea
--------	------	-----------	--------	--------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

EMENDA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art. 611-A.....

“§ 6º A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, consoante dispõe do inciso XV do artigo 611-A da CLT, prevalece sobre a Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000, podendo livremente estabelecer as regras da participação nos lucros ou resultados da empresa, inclusive versar sobre datas e periodicidade do pagamento, de no máximo 2 (duas) parcelas ano, qualquer que seja a data de assinatura do instrumento, os critérios materiais para o seu pagamento, as regras e metas, qualquer que sejam, e o valor a ser pago.”

JUSTIFICAÇÃO

A proposta tem por finalidade fornecer a segurança jurídica necessária para que se efetive a autonomia coletiva da vontade, prevista pela Constituição Federal, e, neste tema, regulada pela Lei nº 10.101/00 que tem por finalidade regular a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade.

O inciso XV foi incluído com a finalidade de mitigar a insegurança jurídica nas negociações coletivas da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, que vinha desestimulando a utilização deste mecanismo de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas.

Nos últimos anos o Conselho de Administração de Recursos Fiscais - CARF tem anulado acordos sindicais que versam sobre estes programas através de uma interpretação da Lei 10.101/00 que modifica o sentido esperado da lei.

Por exemplo, se a legítima negociação coletiva durar vários meses e o instrumento coletivo for assinado dentro do período de apuração, o auditor pode entender que este é irregular e nulo. Embora o programa seja de lucros ou resultados, permitindo assim que se negocie somente tendo como meta o lucro, ou, alternativamente os resultados ou, simultaneamente os dois critérios, existem questionamentos sobre a legalidade de negociação se a escolha é de um só critério.

Discute-se, ainda, a anulação de acordos por se entender que as metas não estavam registradas de forma clara ou se o pagamento deve ser semestral ou a cada seis meses. Fora de contexto e, contrariando a CF, questionam inclusive se a medida é ou não favorável à produtividade, como se os atores da negociação não fossem os mais aptos à esta avaliação. Enfim, este tipo de interpretação tem desestimulado a negociação.

Como a negociação coletiva realizada com sindicatos de trabalhadores tem status constitucional, estas interpretações e discussões não deveriam anular e desestimular a realização de convenções e acordos coletivos de trabalho, em matéria constitucional e com autoridade à negociação também dada pela constituição.

Por isso, o novo inciso XV teve por finalidade resgatar a segurança jurídica e incentivar a adoção de programas de Participação nos Lucros ou Resultados das Empresas contribui, de um lado, para aumentar os rendimentos dos empregados e, com isso, injetar mais recursos monetários na economia. Por outro lado, contribui para ampliar a competitividade do país, pois esse é um instrumento de integração entre o capital e o trabalho e de incentivo à produtividade.

PARLAMENTAR



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data	proposição Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017
------	--

autor Deputado Vitor Lippi	nº do prontuário
--------------------------------------	------------------

1 Supressiva	2. substitutiva	3. X modificativa	4. aditiva	5. Substitutivo global
--------------	-----------------	-------------------	------------	------------------------

Página	Art.	Parágrafo	Inciso	Alínea
--------	------	-----------	--------	--------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Emenda Modificativa

Dê-se ao art. 59-A, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, modificado pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017, a seguinte redação:

“Art. 59-A 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.

§1º(NR)”

JUSTIFICAÇÃO

A jornada de 12 horas de trabalho seguida de 36 horas de descanso ininterruptas é uma jornada mais benéfica para o trabalhador, pois, na contagem do total de horas trabalhadas por mês quem está na jornada 12x36 trabalha menos horas do que quem está na jornada de 8 horas diárias de trabalho sem que haja qualquer redução na remuneração. Esse tipo de jornada é um pedido de todos os trabalhadores que laboram em atividades que não podem ser interrompidas, que funcionam diuturnamente, pois, com a 12x36, o

trabalhador não precisa trocar de turno nas madrugadas, momento no qual o transporte público é mais deficitário e há maiores problemas de segurança pública, especialmente nos grandes centros.

PARLAMENTAR



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data 21.11.17	proposição Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017
-------------------------	--

autor Vitor Lippi	nº do prontuário
-----------------------------	-------------------------

1. Supressiva	2. substitutiva	3. modificativa X	4. aditiva	5. Substitutivo global
---------------	-----------------	-------------------	------------	------------------------

Página	Art.	Parágrafo	Inciso	Alínea
---------------	-------------	------------------	---------------	---------------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Emenda Modificativa

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art. 543-A. O empregado da empresa eleito diretor de sociedade cooperativa, em referência ao art. 55 da lei nº 5.764/1971, gozará das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho, somente quando a atividade realizada pela cooperativa concorrer diretamente com a atividade econômica da empresa empregadora.”

JUSTIFICAÇÃO

Esta modificação tem por finalidade o afastamento da insegurança jurídica e promoção do princípio constitucional da igualdade e do espaço de representação das organizações sindicais.

A lei nº 5.764/1971, que instituiu o regime jurídico das sociedades cooperativas, estabeleceu no artigo 55, a vedação à dispensa de empregados que tenham sido eleitos diretores.

A sociedade elevou a nível constitucional o modelo a ser adotado para a rescisão de contrato de trabalho. Desta forma, a garantia de emprego assegurada por lei ordinária apresenta-se como exceção que, se não estiver amparada pela Carta Magna, torna-se inconstitucional.

O sentido da lei foi o de proteger o trabalhador no exercício de suas atividades em favor dos trabalhadores. Naquele momento, as cooperativas eram criadas para organizar empréstimos para os empregados e também comprar e distribuir alimentos através do cooperativismo. Os dirigentes de cooperativas eram verdadeiros representantes dos trabalhadores, e assim se comportavam perante a diretoria das empresas.

Em 1988, o papel de representação dos trabalhadores foi reconhecido constitucionalmente às entidades sindicais.

Desta forma, a estabilidade prevista no art. 55 da Lei das Cooperativas, tem sua interpretação limitada à hipótese prevista nesta proposição legislativa.

Imaginar que todo dirigente de cooperativa ganha estabilidade no emprego somente pelo fato de ser dirigente, afronta o princípio constitucional da igualdade, visto que estaria diferenciando os empregados em virtude do vínculo formal a uma cooperativa.

Além disso, seria uma forma de reconhecimento da representatividade dos empregados por dirigente da categoria, invadindo o espaço constitucionalmente protegido da entidade sindical.

Assim, evitam-se conflitos e insegurança jurídica no tocante às cooperativas cujo objeto social informa não haver qualquer necessidade de garantia de emprego para o dirigente.

A título de exemplo, podem ser citados serviços organizados por cooperativas a empregados e familiares de empresa ou categoria profissional, como “estúdio de desenho, escultura e pintura”, “concessão de descontos a alunos em instituição de ensino”, “promoção de eventos”, “fornecimento de material didático”, entre outros.

Tais atividades, realizadas por cooperativas, não concorrem com as atividades econômicas das empresas empregadoras dos cooperados. E, portanto, não geram conflitos que justifiquem a proteção especial aos seus dirigentes.

PARLAMENTAR



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data 21.11.17	proposição Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017
------------------	--

autor Vitor Lippi	nº do prontuário
-----------------------------	------------------

1 Supressiva	2. substitutiva	3. modificativa	4. aditiva	5. Substitutivo global
--------------	-----------------	-----------------	------------	------------------------

Página	Art.	Parágrafo	Inciso	Alínea
--------	------	-----------	--------	--------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

EMENDA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, a alteração da Lei nº 5.746, de 16 de dezembro de 1971, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 899. ...

§ 12 Havendo continência em mais de uma reclamação trabalhista, cujo objeto discute o mesmo contrato de trabalho, na existência de recolhimento do depósito recursal em uma delas, o montante depositado aproveitará para as demais demandas.

JUSTIFICAÇÃO

Existe uma prática, deletéria, realizada por alguns advogados de reclamantes: distribuir várias reclamações contra um mesmo empregador sob o pretexto de buscar reparações de eventuais direitos violados de um mesmo contrato de trabalho.

São distribuídas reclamações com pedidos de cognição simples, de um lado, cuja instrução é mais célere, e de outro, mais complexos, que demandam constituição de prova, com a intervenção de profissionais técnicos no feito.

Como cediço, os valores do depósito recursal são elevados, fator impeditivo para o exercício da ampla defesa para as diversas categorias de empregadores, seja empregador doméstico, micro ou pequeno empreendedor, cujas médias de renda são baixas (menores que os valores dos depósitos), seja o médio e grande, pois o recolhimento pode interferir no capital de giro das empresas.

Portanto, a presente medida confere aos empregadores o acesso a todos os meios legais de defesa, sem os onerar demasiadamente, e de outro lado, não acarreta qualquer prejuízo aos reclamantes.

PARLAMENTAR



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data 21.11.17	proposição Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017
------------------	---

autor Vitor Lippi	nº do prontuário
-----------------------------	------------------

1 Supressiva	2. substitutiva	3. modificativa	4. aditiva	5. Substitutivo global
--------------	-----------------	-----------------	------------	------------------------

Página	Art.	Parágrafo	Inciso	Alínea
--------	------	-----------	--------	--------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

EMENDA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art. 62 (...)

§ 2º A possibilidade de fiscalização da jornada de trabalho não afasta a regra prevista no caput deste artigo

JUSTIFICAÇÃO

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho - TST estabelece que, é suficiente a possibilidade de fiscalização da jornada de trabalho, para que se aplique o Capítulo II da CLT que trata “da duração do trabalho”.

A nova lei trabalhista estabelece que os empregados em regime de teletrabalho não estão abrangidos por este Capítulo da CLT. Assim, a atual jurisprudência impede a aplicação do dispositivo, com segurança jurídica.

Com a inclusão desta regra como “parágrafo”, deve-se alterar o atual “parágrafo único” para “§ 1º”.

PARLAMENTAR



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data	proposição Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017
------	--

autor Deputado Vitor Lippi	nº do prontuário
--------------------------------------	------------------

1 Supressiva	2. substitutiva	3. X modificativa	4. aditiva	5. Substitutivo global
--------------	-----------------	-------------------	------------	------------------------

Página	Art.	Parágrafo	Inciso	Alínea
--------	------	-----------	--------	--------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Emenda Modificativa

Dê-se aos §§1º e 3º do art. 223-A, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, modificado pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017, a seguinte redação:

“Art. 223-G

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

- I - para ofensa de natureza leve - até uma vez o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- II - para ofensa de natureza média - até duas vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- III - para ofensa de natureza grave - até quatro vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou
- IV - para ofensa de natureza gravíssima – até dez vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

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

.....”
(NR)

JUSTIFICAÇÃO

Os danos extrapatrimoniais merecem especial atenção do legislador. É necessário resguardar os direitos dos trabalhadores ao tempo em que as punições determinadas não podem ser vultuosas ao ponto de inviabilizar a continuidade dos negócios das empresas, vez que, essa exerce papel fundamental de geração de empregos e de renda. É preciso harmonizar esses interesses usando das técnicas constitucionais de razoabilidade e proporcionalidade. Por esse motivo, acreditamos na necessidade de diminuição dos multiplicadores previstos no texto enviado pelo Poder Executivo. Ao mesmo tempo, é imperioso modificar o §3º, pois, não se pode admitir que um terceiro receba indenização em dobro somente em razão da reincidência do infrator, típico caso de enriquecimento ilícito que é vedado pela Constituição Federal.

PARLAMENTAR



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data 21.11.17	proposição Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017
------------------	---

autor Vitor Lippi	nº do prontuário
----------------------	------------------

1 Supressiva	2. substitutiva	3. modificativa	4. aditiva	5. Substitutivo global
--------------	-----------------	-----------------	------------	------------------------

Página	Art.	Parágrafo	Inciso	Alínea
--------	------	-----------	--------	--------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

EMENDA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art. 876 - As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho; a sentença arbitral e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executadas pela forma estabelecida neste Capítulo”.

JUSTIFICAÇÃO

A sentença arbitral é um título executivo extrajudicial. Sem constar expressamente a sentença arbitral do art. 876, da CLT, ela não poderá ser executada perante a Justiça do Trabalho.

Assim, o instituto da arbitragem previsto no novel art. 507-A, da CLT, sofrerá uma grave mutilação. Isso porque a sentença proferida em virtude da cláusula arbitral encontrará fortes óbices processuais para ser executada perante essa Justiça.

A sentença arbitral trabalhista precisa estar prevista no art. 876, da CLT, como ocorre, por sinal, com o Código de Processo Civil. Ele prevê, expressamente, no seu art. 507, inciso VII o seguinte: “Art. 515. São títulos executivos judiciais, cujo cumprimento dar-se-á de acordo com os artigos previstos neste Título: I - (“omissis”); VII - a sentença arbitral”.

Assim, para que haja a efetiva implantação da arbitragem trabalhista, impõe-se a expressa previsão no multicitado artigo de que a sentença aí proferida é passível de execução na Justiça do Trabalho por ser um título executivo extrajudicial.

PARLAMENTAR



CÂMARA DOS DEPUTADOS

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
20.11.2017

PROPOSIÇÃO
Medida Provisória 808/2017

AUTOR DEPUTADO VITOR LIPPI	PARTIDO	UF	PÁGINA 01/01
-------------------------------	---------	----	-----------------

1. <input type="checkbox"/> SUPRESSIVA	2. <input type="checkbox"/> SUBSTITUTIVA	3. <input checked="" type="checkbox"/> MODIFICATIVA	4. <input type="checkbox"/> ADITIVA	5. <input type="checkbox"/> AGLUTINATIVA
--	--	---	-------------------------------------	--

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

EMENDA

Altera-se o parágrafo 22, do artigo 457 da Medida Provisória 808/2017, que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, da seguinte forma:

"Art. 457

§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, bimestralmente em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

JUSTIFICATIVA

A limitação de premiação "até duas vezes ao ano" inviabiliza grande parte das mecânicas de incentivo há muitos anos praticadas pela indústria, comércio e serviços. Os regulamentos das campanhas de incentivo intercalam prêmios para atingimento de metas com periodicidade menor que duas vezes ao ano, de modo a manter os participantes motivados ao atingimento do objetivo principal da campanha, além de fazer diversas campanhas anuais com objetivos diferentes, como desova de estoque, incentivo à venda de determinado produto, incentivo à produção de determinado produto, campanhas de natal, verão, páscoa, dia das mães, etc.

O mercado de marketing de incentivo (campanhas de incentivo e premiações) movimenta quantia bastante expressiva, sendo que o limite de duas vezes ao ano, retrairá consideravelmente esse mercado vocacionado ao estímulo da produtividade, causando um efeito inverso à retomada da economia, um dos pilares da Modernização Trabalhista.

A possibilidade de premiação apenas duas vezes ao ano limitaria demasiadamente a atividade econômica do mercado de incentivo e premiação em geral, implicando consequências financeiras desastrosas para o setor, trazendo prejuízos inclusive para os próprios empregados.

Em razão disso, proponho a limitação de premiação bimestralmente, visando manter o objetivo indicado na exposição de motivos da nova legislação (item 10.22), para evitar possíveis excessos por parte das empresas.

PARLAMENTAR

--



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data 21.11.17	proposição Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017
------------------	---

autor Vitor Lippi	nº do prontuário
----------------------	------------------

1 Supressiva	2. substitutiva	3. modificativa	4. aditiva	5. Substitutivo global
--------------	-----------------	-----------------	------------	------------------------

Página	Art.	Parágrafo	Inciso	Alínea
--------	------	-----------	--------	--------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

EMENDA

Inclua-se na Medida Provisória nº 808, de 2017, alteração a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art.
879.....
.....

§ 7º Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, resultantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou de acordos por ela homologados, inclusive extrajudiciais, não pagos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação, serão atualizados anualmente pelo índice nacional de preços ao Consumidor Amplo Especial – IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo.

§8º A título de remuneração do capital e compensação por mora, os débitos trabalhistas referidos no §7º do presente artigo, serão reajustados unicamente em 0,25% (zero virgula vinte e cinco por cento) ao mês, sem a incidência de qualquer outro índice, capitalização ou taxa, desde o ajuizamento da reclamatória, e aplicados pro rata die, ainda que não explicados na sentença ou no termo de conciliação, inclusive extrajudiciais.

§9º Também obedecerão à forma de atualização monetária e de incidência de juros prevista nos § 7º e 8º outros débitos trabalhistas de qualquer natureza quando não satisfeitos pelo empregador ou pelo empregado, nos termos definidos em lei, convenção ou acordo coletivo, sentença normativa ou cláusula contratual, que serão atualizados e reajustados a partir do mês subsequente ao vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento.

Revoga-se:

O art. 39 da Lei n.º 8.177, de 1º de março de 1991.

JUSTIFICAÇÃO

Esta proposição legislativa é importante e relevante, pois visa afastar a insegurança jurídica, caracterizada pela divergência de entendimentos entre o TST – Tribunal Superior do Trabalho e o STF – Supremo Tribunal Federal, em processo não encerrado no STF, sobre o índice de correção dos débitos trabalhistas, que afeta milhões de processos em curso na justiça do trabalho. A legislação em vigor estabelece que a atualização monetária dos débitos trabalhistas se faz através da aplicação da TR - Taxa Referencial, a partir do fato gerador, o que tem sido objeto de controvérsia judicial, dado o entendimento de que a Taxa Referencial não mais representa a real variação da inflação.

Em agosto de 2015, decisão do Tribunal Superior do Trabalho entendeu pela substituição da Taxa Referencial e adoção do Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E). O IPCA-E acrescido dos juros de mora de 1% ao mês torna ainda mais desproporcional o índice de reajuste dos débitos judiciais. O Supremo Tribunal Federal, em outubro do mesmo ano, em liminar, suspendeu os efeitos da decisão do TST e da tabela única editada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). O tema ainda não foi julgado pela Segunda Turma do Supremo Tribunal Federal. Por isso, a medida legislativa, neste momento, solucionaria a divergência e afastaria os efeitos negativos da insegurança jurídica.

E mais, o valor da TR, que é inferior ao do IPCA-E, acrescido de juros remuneratórios de 1% ao mês, pro rata die, a partir do ajuizamento da reclamação trabalhista, coloca o débito trabalhista entre os “investimentos” de mais elevado retorno do país, contribuindo para a morosidade do judiciário trabalhista.

Para se ter uma ideia, na hipótese de inflação anual de 4,11% (IPCA), o rendimento da poupança seria de 4,90%, ou seja, 19% acima da inflação. Para este cálculo, consideramos a projeção do IPCA/IBGE para o ano de 2018, extraída do Sistema de Expectativas de Mercado - BACEN, em 16.11.17, com a taxa Selic estimada em 7%. Consideramos, para fins deste exercício, o IPCA igual ao IPCA-E.

Considerando as premissas acima, na regra atual (TR +1% ao mês), os débitos trabalhistas seriam corrigidos em 12% em um ano, portanto, 193% acima da inflação, proporcionando um resultado quase três vezes maior, o que representa uma verdadeira distorção do ponto de vista de modelo de correção de moeda.

A proposta aqui apresentada de IPCA-E + 0,25% ao mês resulta em juros de mora de 3% ao ano, perfazendo um reajuste anual dos débitos trabalhistas de 7,17%, ou seja, 74% acima da inflação.

Constata-se que a correção anual de 12% (TR + 1%) dos débitos trabalhistas termina por penalizar e impedir a ampla defesa para milhões de empregadores domésticos, micro e pequenos empresários. Estes têm dificuldade em buscar a justiça, pelo temor de uma eventual condenação corrigida por um índice três vezes superior à inflação anual. Observa-se, portanto, a inconstitucionalidade deste mecanismo, por manifesta afronta aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade.

Por outro lado, esse critério de reajuste desestimula o instituto da conciliação nos processos na Justiça do Trabalho, pois o reclamante pode observar o processo como um rentável investimento financeiro, desvirtuando, o propósito da prestação jurisdicional. Mais um estímulo à perpetuação dos conflitos e processos judiciais.

A modificação da regra, de TR + 1% para IPCA-E + 0,25% ao mês, significa uma redução de 12% para 7,17% ao ano, ainda assim, 74% acima da

inflação. Se o IPCA-E for superior ao IPCA este percentual seria ainda maior. Continua sendo um investimento para o reclamante e um desestímulo à defesa para a reclamada, mas o indicador resulta em reajuste menos abusivo.

Apresentamos como alternativa, por se tratar de medida ainda mais apropriada, a taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia – Selic, pois do ponto de vista econômico, dentre as taxas de mercado disponíveis, é a que melhor representa o custo de oportunidade do capital médio na economia.

Tendo em vista que a Selic reflete, com maior assertividade, o preço do dinheiro no país, é a taxa que remunera os títulos públicos emitidos pelo Tesouro Nacional. Como sabido, estes são investimentos garantidos pelo Tesouro, razão pela qual o cidadão que investe nesses títulos tem seu capital remunerado pela Selic.

Além disso, uma vez que as informações sobre a rentabilidade da Selic são disponibilizadas diariamente pelo Banco Central, a adoção desse índice garantiria maior transparência e praticidade aos cálculos de correção dos débitos trabalhistas.

Ademais, esta taxa tem sido amplamente utilizada para a correção dos débitos judiciais tributários (art. 13 da Lei 9.065/95), além de ser a prevista no Código Civil (art. 406) para a atualização dos demais débitos judiciais.

A taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia – Selic, garante ao credor ganhos acima da inflação, dada sua natureza, por possuir a correção monetária e a taxa de juros em sua composição.

PARLAMENTAR

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao *caput* do art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação:

"Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado exclusivamente entre empregadores e trabalhadores dos serviços de hospedagem e alimentação, por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:

....."

JUSTIFICAÇÃO

A forma de contratação em regime de trabalho intermitente precisa ser adotada e implementada com cautela, pois é potencialmente um mecanismo para tornar ainda mais precárias as relações de trabalho na economia brasileira. Nesse sentido, propomos que sua adoção seja restrita aos serviços de alimentação (restaurantes, bares e assemelhados) e de hospedagem, que são sujeitos, dentro do dia de trabalho, a oscilações bruscas

na demanda por mão de obra. Para outros setores de atividade, essa forma de contratação não é necessária e tenderá a ser utilizada de forma prejudicial.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **SEVERINO NINHO**

PSB-PE

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da MP nº 808, de 2017, novo parágrafo ao art. 793-C da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, nos seguintes termos:

"Art. 793-C

.....

§ 4º O juiz, ao fixar a multa, deverá observar os critérios de proporcionalidade, razoabilidade e as condições econômicas da parte." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista incluiu no processo do trabalho a previsão de responsabilidade por dano processual, arts. 793-A e seguintes.

Julgamos oportuna a apresentação de emenda a fim de determinar que o juiz, ao fixar a multa por litigância de má-fé, deve observar os critérios de proporcionalidade, razoabilidade e as condições econômicas da parte.

Pretende-se, dessa forma, tornar a multa mais equitativa.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **SEVERINO NINHO**

PSB-PE

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se ao art. 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte inciso I, renumerando-se os demais:

"Art. 3º

I – o inciso III do *caput* do art. 62;

..... "(NR)

JUSTIFICAÇÃO

A chamada reforma trabalhista introduziu e regulamentou, no Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho, o regime do teletrabalho nas relações de emprego. O teletrabalho é caracterizado, no art. 75-B, pela *“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”*

Ora, essa forma particular de organização do trabalho não exclui sua observância dos direitos constitucionais do trabalhador, entre eles o cumprimento da jornada de trabalho. Conforme a própria definição do regime de teletrabalho, uma de suas características fundamentais é a utilização de tecnologias de informação e comunicação, que permitem facilmente o controle da jornada de trabalho, mesmo que de forma remota.

Assim, propomos a supressão do inciso III do art. 62, que exclui os empregados em regime de teletrabalho dos dispositivos que regulam a jornada de trabalho.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **SEVERINO NINHO**

PSB-PE

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 452-G da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação:

“Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2025, o número de empregados admitidos por contrato de trabalho intermitente não poderá exceder 10% (dez por cento) do total de empregados contratados por prazo indeterminado pelo mesmo empregador.”
(NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Exposição de Motivos da Medida Provisória nº 808, de 2017, justifica a introdução do art. 452-G como mecanismo de importância para o trabalhador, na medida em que introduz uma *“quarentena de 18 meses entre a demissão e a contratação do mesmo trabalhador em regime de contrato intermitente”*. A ideia, ainda segundo o Ministro do Trabalho, é *“impedir quaisquer riscos de oscilações bruscas nas formas de contratação”*.

Ora, esse dispositivo, tal como redigido, em nada protege o trabalhador. Sua redação, tal como está, impede que o empregador readmita o mesmo trabalhador por contrato de trabalho intermitente, mas é silente quanto à possibilidade de substituir um posto de trabalho por prazo indeterminado por

outro de trabalho intermitente, demitindo um empregado e contratando outra pessoa em seu lugar.

Nesse contexto, a única forma de impedir oscilações bruscas nas formas de contratação, como quer o Ministério do Trabalho, é estabelecer um teto, durante determinado período, para o número de contratos de trabalho intermitente. Por nossa proposta, um empregador só poderá contratar para trabalho intermitente, até 31 de dezembro de 2025, um número de trabalhadores não superior a 10% do total de empregados que tem sob contrato por prazo indeterminado.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **SEVERINO NINHO**

PSB-PE

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 3º da Medida Provisória a seguinte redação:

“Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

I – o § 3º do art. 8º;

II – os incisos I, II e III do *caput* do art. 394-A;

III – os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A; e

III – o inciso XIII do *caput* e o § 1º do art. 611-A.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo acrescer, na cláusula de revogação da medida provisória, o § 3º do art. 8º e o § 1º do art. 611-A da CLT, minimizando assim os riscos que a prevalência do negociado sobre o legislado acarreta para os trabalhadores.

Combinados, os dispositivos mencionados estabelecem que, no exame da convenção coletiva ou do 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.

Uma análise judicial meramente formal, com intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, pressupõe, a nosso ver, uma liberdade sindical consolidada, com entidades combativas e verdadeiramente representativas.

Lamentavelmente, o atual estágio da organização sindical brasileira ainda não suporta norma nesse sentido. Certamente, diante da recente extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, vamos passar, nos próximos anos, por transformações que darão uma nova formatação à nossa organização sindical. Esperamos que dessas mudanças advenham entidades mais robustas, com maior capacidade de negociação, para então ser possível cogitar-se a adoção do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **SEVERINO NINHO**

PSB-PE

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao *caput* do art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação:

"Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado exclusivamente entre empregadores e trabalhadores dos serviços de hospedagem e alimentação, por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:

....."

JUSTIFICAÇÃO

A forma de contratação em regime de trabalho intermitente precisa ser adotada e implementada com cautela, pois é potencialmente um mecanismo para tornar ainda mais precárias as relações de trabalho na economia brasileira. Nesse sentido, propomos que sua adoção seja restrita aos serviços de alimentação (restaurantes, bares e assemelhados) e de hospedagem, que são sujeitos, dentro do dia de trabalho, a oscilações bruscas

na demanda por mão de obra. Para outros setores de atividade, essa forma de contratação não é necessária e tenderá a ser utilizada de forma prejudicial.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **HEITOR SCHUCH**

PSB-RS

**COMISSÃO ESPECIAL MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808,
DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Suprima-se o art. 2º da MP nº 808, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 2º da MP nº 808, de 2017, dispõe que a reforma trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, *se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.*

É preocupante quando uma norma tem que determinar a aplicação de outra. Configura um verdadeiro absurdo jurídico esse tipo de previsão legal.

Com efeito, todas as leis vigentes devem ser “aplicadas”, desde que observadas todas as demais regras de nosso ordenamento jurídico. Talvez o dispositivo pretenda afastar a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, as normas internacionais ratificadas pelo Brasil, ou até mesmo a Constituição Federal (desrespeitada inúmeras vezes pela reforma).

Um dos efeitos nefastos da reforma trabalhista foi a insegurança jurídica gerada. Princípios fundamentais, como o da proteção ao trabalhador e o princípio da norma mais favorável, não foram observados quando da elaboração

e discussão da Lei nº 13.467/2017. Não se pode pretender que os intérpretes do direito apliquem a lei sem observar tais princípios.

Aparentemente, tenta-se corrigir, de forma, no mínimo, pueril, a insegurança gerada, determinando a aplicação compulsória da lei, sem questionamento.

Obviamente, o dispositivo que se pretende suprimir não gera qualquer efeito, é, portanto, injurídico, e pode gerar ainda mais insegurança para empregados e empregadores.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **HEITOR SCHUCH**

PSB-RS

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Dê-se ao inciso III do *caput* do art. 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação:

“Art. 3º

.....

III – os incisos VII e XIII do caput do art. 611-A.”

JUSTIFICAÇÃO

Consoante o inciso VII do *caput* do art. 611-A da CLT, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem, entre outras matérias, sobre *“representante dos trabalhadores no local de trabalho”*.

Sabemos que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho são instrumentos de negociações coletivas conduzidas por sindicatos e com sua participação obrigatória, isto ao menos no que se refere aos sindicatos dos trabalhadores. A convenção coletiva é firmada entre um ou mais sindicatos de empregadores e um ou mais sindicatos de trabalhadores. O acordo coletivo é firmado entre uma ou mais empresas e um ou mais sindicatos de trabalhadores.

Ocorre que a representação dos empregados no local de trabalho deve ser organizada de forma independente, sem a interferência da empresa ou dos sindicatos, consoante a disciplina prevista para a matéria nos arts. 510-A a 510-D da CLT.

Quanto à disciplina legal da matéria, destacamos, por exemplo, a regra prevista no § 3º do art. 510-D da CLT, que confere aos membros da comissão de representantes proteção contra despedida arbitrária, medida importante para a garantia de independência no exercício de suas funções.

Se a matéria for objeto de negociação coletiva com prevalência sobre a lei, todas as regras previstas na CLT sobre a representação dos empregadores poderão ser afastadas por normas coletivas negociadas por sindicatos e empresas, que assim poderão interferir e, até mesmo, inviabilizar a atuação independente da comissão de representantes dos empregados.

Ante o exposto, pedimos aos nossos pares a aprovação desta emenda.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **HEITOR SCHUCH**

PSB-RS

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Dê-se ao inciso III do art. 3º da Medida Provisória a seguinte redação:

“Art. 3º
.....
III – os incisos VIII e XIII do **caput** e o § 1º do art. 611-A.”

JUSTIFICAÇÃO

Esse tipo de disposição, entabulada coletivamente, já é respeitada, salvo quando contraria normas cogentes trabalhistas. A ideia da reforma, aparentemente, é retirar qualquer possibilidade de apreciação material, pela Justiça do Trabalho, das normas previstas coletivamente a tal título, o que afronta o conteúdo do art. 114 da Constituição Federal (competência material da

Justiça do Trabalho), além de desrespeitar a garantia constitucional prevista no Art. 5º, inciso XXXV, segundo o qual “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **HEITOR SCHUCH**

PSB-RS

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescentem-se ao art. 1º e ao art. 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017, os seguintes dispositivos:

“Art. 1.....

Art. 59

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um mês, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

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

§ 5º (Revogado).

§ 6º (Revogado). (NR)

Art. 3º

IV – o § 5º e o § 6º do art. 59;

V – o inciso II do caput do art. 611-A.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem a finalidade de limitar a utilização do sistema de compensação de jornada denominado “banco de horas” ao parâmetro temporal de um mês.

A legislação vigente autoriza a utilização de dois sistemas de compensação de horas em períodos superiores a um mês, quais sejam: o banco de horas anual, que somente pode ser estabelecido por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, nos termos do § 2º do art. 59 da CLT; e o banco de horas semestral, que pode ser pactuado por acordo individual, consoante o § 5º do art. 59 da CLT, dispositivo incluído pela Lei nº 13.467, de 2017 (reforma trabalhista).

Ocorre que esses sistemas de banco de horas são prejudiciais aos trabalhadores, porque permitem que prestem serviços em jornadas prorrogadas ao longo de diversos dias, semanas ou meses e que as folgas compensatórias ocorram muito tempo depois da prestação das horas extras, o que acaba inviabilizando o descanso e a recuperação do trabalhador.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado, Doutor em Direito e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, destaca que *“a pactuação de horas complementares à jornada padrão, que extenua o trabalhador ao longo de diversas semanas e meses, cria riscos adicionais inevitáveis à saúde e segurança daquele que presta serviços, deteriorando as condições de medicina, higiene e segurança no trabalho (em contraponto, aliás, àquilo que estabelece o art. 7º, XXII, da Constituição)”*.¹

Além disso, os sistemas de banco de horas anual e mensal, indiretamente, retiram dos trabalhadores o direito ao recebimento do adicional de horas extras (de 50% sobre o valor da hora normal) e prejudicam a geração de novos empregos, por desestimular a contratação de mais empregados para atendimento da necessidade do serviço ao permitir que o empregador exija

¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

trabalho extraordinário dos empregados já contratados, sem arcar com o correspondente custo do pagamento de horas extras.

Ante o exposto, pedimos aos nossos pares a aprovação desta emenda.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **HEITOR SCHUCH**

PSB-RS



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

"Art. 58.

.....
§ 4º Será computado na jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado em transporte fornecido pelo empregador, desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, desde que fique caracterizada a incompatibilidade entre os horários de entrada e de saída do empregado e os horários do transporte público regular." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Quando da aprovação da Reforma Trabalhista, por intermédio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, foi alterado o conceito consagrado na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT das horas *in itinere*. Até então, não era computado na jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, “salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução”.



Essa ressalva, contudo, foi suprimida da CLT. Assim, desde o início de vigência da nova lei, foi suprimida a hora *in itinere*, visto que não há mais qualquer incorporação à jornada do tempo despendido pelo empregado para se deslocar para o local de trabalho.

Essa alteração se mostrou extremamente prejudicial ao empregado, que passará mais tempo à disposição do empregador sem que esse período seja considerado tempo de serviço. Mas o prejuízo é maior ainda em relação ao empregado cujo horário de trabalho se dá na madrugada, período em que, sabidamente, não há o funcionamento de transporte público regular.

Desse modo, o fato de o local de trabalho ser servido por transporte público não pode ser usado como motivo para impedir a caracterização da hora *in itinere* quando houver incompatibilidade de horário entre o horário de entrada e de saída do empregado e o horário de funcionamento do transporte público.

Assim sendo, estamos preservando o entendimento adotado pela Lei nº 13.467, de 2017, quanto à não caracterização das horas *in itinere* em regra, porém estamos restaurando o posicionamento já pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST, nos termos da Súmula nº 90, segundo o qual “a incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas ‘*in itinere*’” (inciso II).

A aprovação da emenda, portanto, é uma questão da mais absoluta justiça, motivo pelo qual estamos certos do seu acatamento.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputada **CREUZA PEREIRA**

PSB-PE



CÂMARA DOS DEPUTADOS



**COMISSÃO ESPECIAL MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808,
DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Suprima-se o art. 2º da MP nº 808, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 2º da MP nº 808, de 2017, dispõe que a reforma trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, *se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.*

É preocupante quando uma norma tem que determinar a aplicação de outra. Configura um verdadeiro absurdo jurídico esse tipo de previsão legal.

Com efeito, todas as leis vigentes devem ser “aplicadas”, desde que observadas todas as demais regras de nosso ordenamento jurídico. Talvez o dispositivo pretenda afastar a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, as normas internacionais ratificadas pelo Brasil, ou até mesmo a Constituição Federal (desrespeitada inúmeras vezes pela reforma).

Um dos efeitos nefastos da reforma trabalhista foi a insegurança jurídica gerada. Princípios fundamentais, como o da proteção ao trabalhador e o princípio da norma mais favorável, não foram observados quando da elaboração



e discussão da Lei nº 13.467/2017. Não se pode pretender que os intérpretes do direito apliquem a lei sem observar tais princípios.

Aparentemente, tenta-se corrigir, de forma, no mínimo, pueril, a insegurança gerada, determinando a aplicação compulsória da lei, sem questionamento.

Obviamente, o dispositivo que se pretende suprimir não gera qualquer efeito, é, portanto, injurídico, e pode gerar ainda mais insegurança para empregados e empregadores.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputada **CREUZA PEREIRA**

PSB-PE



COMISSÃO MISTA PARA ANÁLISE DA MPV Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Dê-se a seguinte redação ao art. 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017, para revogar o § 5º do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

I – o § 5º do art. 59;

II – os incisos I, II e III do caput do art. 394-A;

III – os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A; e

IV – o inciso XIII do caput do art. 611-A.”

JUSTIFICAÇÃO

O art. 59, § 5º, estipula que o banco de horas pode ser pactuado por acordo individual, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

O art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, todavia, dispõe que alterações na duração do trabalho normal são facultadas, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O texto da Constituição tem o seguinte teor:



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

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

Ora, a pactuação de uso de banco de horas não pode prescindir, por força constitucional, da apreciação das entidades de classe. Permitir a compensação por acordo individual, a princípio pode parecer benéfico ao trabalhador; mas ao cabo, diante da fragilização dos mecanismos de amparo social, expõe o empregado ao arbítrio do empregador.

Por essas razões, propugnamos pela supressão do § 5º do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputada CREUZA PEREIRA

PSB-PE



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória o seguinte dispositivo:

Art. 1º.....

“Art. 452-A

.....

§ 16. A remuneração decorrente do trabalho intermitente não poderá ser inferior ao salário mínimo vigente.”

JUSTIFICAÇÃO

Essa modalidade contratual atinge frontalmente a categoria de trabalhadores em bares, restaurantes, casas noturnas, bufês e similares, que não mais terão remuneração estável no estabelecimento em que trabalham, tendo que trabalhar em múltiplos estabelecimentos para garantir uma base salarial digna.

Nessa modalidade de contrato de trabalho, o trabalhador só trabalha e recebe remuneração quando chamado pela empresa, não havendo garantia de jornada mínima e de renda mínima.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

2

Ao contrário do que ocorre no sistema vigente, em que o tempo à disposição da empresa é pago ao empregado, o trabalhador poderá trabalhar algumas horas em uma semana, em um mês, em um ano, fazendo jus apenas às horas efetivamente trabalhadas.

Dessa forma, poderá nada receber ou auferir remuneração inferior ao salário mínimo, em flagrante ofensa ao disposto no art. 7º, inciso IV, da Constituição, segundo o qual trabalhadores urbanos e rurais têm direito ao salário mínimo fixado em lei, nacionalmente unificado, que deve ser suficiente para atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família.

Para sanar essa flagrante inconstitucionalidade e injustiça social, faz-se necessário garantir o salário mínimo como piso para o trabalho intermitente.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputada **CREUZA PEREIRA**

PSB-PE



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA

Suprima-se a alteração dada pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, ao inciso XII do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho e dê-se a seguinte redação ao art. 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017:

“Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

I – os incisos I, II e III do caput do art. 394-A;

II – os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A; e

III – os incisos XII e XIII do caput do art. 611-A.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O art. 611-A foi inserido na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a denominada Reforma Trabalhista, para disciplinar o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, relacionando-se as matérias que poderão ser objeto de negociação.

O inciso XII do art. 611-A então aprovado incluiu como um dos itens passíveis de negociação o “enquadramento do grau de insalubridade”.

Agora a Medida Provisória nº 808, de 2017, alterou o referido inciso, que passa a ter a seguinte redação:



“XII – enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;”

É inadmissível que qualquer assunto que envolva a saúde e a segurança do trabalhador seja passível de negociação direta entre as partes. Aliás, o esperado é que o exercício de atividades em situação de risco seja eliminado do dia a dia dos trabalhadores, devendo ser tratada como exceção à regra.

A reforma trabalhista, no entanto, vai em sentido contrário, ao permitir que, por meio de negociação, atividades de alto risco sejam consideradas de médio ou de baixo risco, por exemplo. Com isso, é dada maior importância ao aspecto financeiro da questão, colocando em segundo plano a proteção do trabalhador.

Esses os motivos pelos quais estamos propondo a supressão do inciso XII do art. 611-A, com a redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017, bem como a revogação do inciso XII do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputada **CREUZA PEREIRA**

PSB-PE

CMMP – MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

EMENDA MODIFICATIVA Nº
(Do Sr. Arlindo Chinaglia)

Dê-se ao § 1º do inciso II, constante do art. 4º - C da Lei 13.467/17, a seguinte redação:

“§ 1º Os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo”.

JUSTIFICAÇÃO

A presente proposta de emenda visa a evitar tratamento discriminatório entre empregados efetivos e terceirizados. A observância do princípio constitucional da isonomia é obrigatória, não se tratando de mera faculdade dos contratantes.

A condição de trabalhador terceirizado não pode significar a possibilidade de decréscimo salarial em relação ao trabalhador da tomadora dos serviços (contratante). O contrário disso equivaleria a consagrar, em texto legal, a possibilidade de precarização do trabalho por meio da terceirização.

A Constituição assegura, como direito fundamental, o princípio da igualdade. E, especificamente, no campo dos direitos trabalhistas, a Constituição tem como parâmetro vedar qualquer tipo de discriminação, como se extrai dos incisos XXX, XXXI e XXXII do art. 7º:

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

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

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

É importante observar que, em termos constitucionais, o fato de o trabalhador ser terceirizado não autoriza que, *por essa condição*, possa receber salário inferior ao do trabalhador da contratante (tomadora dos serviços) que exerça as mesmas atividades.

Cumpra lembrar, por fim, que o Brasil ratificou a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, pela qual o país se compromete a adotar medidas voltadas ao combate da discriminação em matéria de emprego e ocupação. A esse respeito, o art. 2º da Convenção prevê: “*qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria*”.

A exposição acima indica, portanto, que a emenda ora proposta objetiva reestabelecer o cumprimento do imperativo decorrente da Constituição, ao impedir, nas hipóteses legais de terceirização, o tratamento discriminatório em matéria de salário.

Sala das Comissões,

Dep. Arlindo Chinaglia PT/SP

EMENDA Nº - CMMPV 808/2017

(Do Senhor Deputado Arlindo Chinaglia)

Dê-se ao artigo 3º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho
- CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:
I – o art. 452-A.

Sala das Comissões,

Deputado Arlindo Chinaglia – PT/SP

EMENDA Nº

- CMMPV

(Do Senhor Deputado Arlindo Chinaglia)

Suprima-se o parágrafo 2º do artigo 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo artigo 1º da MP nº 808, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso é exceção ao disposto no artigo 7º, incisos XIII e XIV, da Constituição federal, sendo inconstitucional sua previsão para qualquer atividade econômica sem previsão em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho. Embora a nova redação do artigo 59-A, *caput*, tenha excluído o “acordo individual escrito”, o parágrafo 2º manteve essa possibilidade para o setor de saúde.

A manutenção do parágrafo, assim, representa dupla inconstitucionalidade. Tanto em relação ao artigo 7º, incisos XIII e XIV, quanto a tratamento discriminatório e prejudicial aos trabalhadores do setor de saúde.

Sala das Comissões,

Deputado Arlindo Chinaglia – PT/SP

EMENDA Nº - CMMPV - Medida Provisória 808, de 2017
(Dep. Arlindo Chinaglia)

Suprima-se da Medida Provisória nº 808 de 2017, o seguinte dispositivo:

Art. 59-A.....

§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação."

JUSTIFICATIVA

O § 2º, do art. 59-A da MP 808/17 padece de nítida inconstitucionalidade, eis que o art. 7º, XIII, da Constituição Federal expressamente determina que as compensações e a redução de jornada somente serão possíveis mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Ademais, a possibilidade de supressão do intervalo destinado a alimentação e descanso em jornadas de 12 horas contínuas impõem um enorme prejuízo à saúde física e mental do trabalhador, não havendo possibilidade de que tal procedimento seja um padrão/regra de qualquer contrato de trabalho.

Assim, propõe-se a supressão do dispositivo em face de sua óbvia inconstitucionalidade.

Sala das Comissões,

Dep. Arlindo Chinaglia PT/SP

(Do Senhor Deputado Arlindo Chinaglia)

Dê-se à Medida Provisória nº 808/2017 a seguinte redação:

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Ficam revogadas a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991; e a Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, que altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, restabelecidos os dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que foram alterados, modificados ou revogados pelas Leis nºs 13.467, de 13 de julho de 2017, e 13.429, de 31 de março de 2017.

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

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467/2017, chamada de “reforma trabalhista”, e a Lei nº 13.429/2017 promovem profundas alterações na legislação trabalhista e aumenta de forma significativa o desequilíbrio no sistema de relações de trabalho no Brasil, favorecendo, de forma inequívoca, quem já se situa em posições melhores e com mais força, os empregadores, em detrimento dos mais fracos, e agora desprotegidos, os empregados.

Produto de projeto de iniciativa do Poder Executivo, que alterava sete artigos da CLT, a Lei nº 13.467/2017 alterou mais de cem dispositivos que garantiam direitos e o acesso gratuito à Justiça do Trabalho. Foi aprovada de forma açodada por um Congresso Nacional excessivamente pressionado por capitalistas interessados em aumentar suas margens de lucro sob o falso argumento de que as mudanças gerariam mais emprego.

Na verdade, esta Lei possibilita a redução de direitos dos trabalhadores, inclusive abaixo dos patamares mínimos legais, por meio de acordos individuais ou coletivos; enfraquece as entidades sindicais; submete o trabalhador a conceder anualmente a quitação de seus direitos ou ser demitido e, por fim, praticamente dificulta o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho para reclamar os seus direitos.

A Lei nº 13.429/2017, por sua vez, transforma uma modalidade de contratação atípica e precarizante em regra, excluindo do sistema de proteção da relação de emprego milhares de trabalhadores e trabalhadoras brasileiros que passarão a prestar serviços na lógica da terceirização.

O resultado das leis que se pretende revogar por meio deste projeto será a precarização ainda maior do trabalho no Brasil. Empregados contratados por tempo indeterminado serão forçados a migrarem para contratos precários ou serem substituídos por trabalhadores com contratos intermitentes, de jornada parcial, com menores salários e direitos. Na prática, estas leis implicarão enormes perdas para os trabalhadores e, conseqüentemente, redução do mercado interno de consumo, o comércio e a geração de empregos e trabalho decente.

Da tramitação e da falta de diálogo social

A Lei, decorrente do Projeto de Lei nº 6.787/2016, apresentado à Câmara dos Deputados por Mensagem Presidencial enviada no último dia das atividades legislativas de dezembro de 2016, alterava, inicialmente poucos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei nº 6.019/197.

Em 9 de fevereiro de 2017, foi constituída Comissão Especial na Câmara dos Deputados destinada a proferir parecer sobre o projeto naquela Casa.

No dia 12 de abril, o relator, Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), apresentou relatório com substitutivo, modificando substancialmente a proposta original, com alteração em mais de 100 artigos da CLT e a inserção de novos artigos, além de revogar outros dispositivos. Houve também alterações na lei do FGTS e nas leis previdenciárias.

O Substitutivo com redação final foi aprovado pela Câmara dos Deputados (PL nº 6.787-B) em 27 de abril e, no Senado Federal, tramitou também muito rapidamente, sendo aprovado no dia 11 de julho.

Naquela Casa, por exemplo, para reduzir o tempo de tramitação, houve sessão conjunta geral de debates no Plenário e audiências conjuntas das Comissões de Assuntos Econômicos (CAE) e de Assuntos Sociais (CAS), a despeito dos pedidos de inúmeras audiências, que garantiriam maiores debates e participação ampla de todos os atores atingidos pelas mudanças propostas.

Além disso, deixou-se de realizar estimativa do impacto orçamentário e financeiro do então Projeto de Lei, nos termos dos artigos 113 e 114 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Essa omissão não se coaduna com o Novo Regime Fiscal instituído pela Emenda Constitucional nº 95/2016. Afinal, com o advento da “Reforma Trabalhista”, haverá acréscimo de despesa e redução de receita estatal, já que o Estado foi onerado via Previdência Social quando do afastamento de gestantes e lactantes que não puderem trabalhar em local insalubre; que se retirou a natureza salarial de diversas parcelas pagas às pessoas que trabalham e, portanto, isentou-se o valor correspondente de contribuição social; que a contribuição sindical tornou-se facultativa e, conseqüentemente, haverá diminuição do repasse de verbas para a Conta Especial Emprego e Salário (diminuição dos recursos do FAT).

Sobre esta tramitação açodada, convém lembrar entendimento do Supremo Tribunal Federal a respeito do tema.

Em julgamento de ação direta de inconstitucionalidade por omissão na qual se questionou a inatividade do legislador quanto ao dever de elaborar lei complementar, o Tribunal se posicionou a respeito da atividade legislativa:

“A complexidade de algumas obras legislativas não permite que elas sejam concluídas em prazo exíguo. (...) Não se deve olvidar, outrossim, que as atividades parlamentares são caracterizadas por veementes discussões e difíceis negociações, que decorrem mesmo do processo democrático e do pluralismo político reconhecido e consagrado pela ordem constitucional (art. 1º, caput, e inciso I).”¹

A complexidade de todos os dispositivos da Lei nº 13.467, que, em seu eixo central, cria contratos de trabalho precários, enfraquece a negociação coletiva e o papel dos sindicatos e modifica o acesso à Justiça do Trabalho e o próprio processo trabalhista, exigia maior discussão e negociação no Poder Legislativo. Some-se a isso o fato de o Projeto de Lei enviado pelo Poder Executivo ter sido totalmente reconfigurado, quando votado na Câmara dos Deputados.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista também na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.

Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções nºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social

¹ ADI nº 3.682-3, Tribunal Pleno, Rel Min. Gilmar Mendes, julg. 09/05/07, DJ 06/09/07. In: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=485460>

constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado aodamento na tramitação do texto da Lei nº 13.467.

Da violação às Normas Internacionais do Trabalho

A Lei nº 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:

Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT nºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;

Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (nº 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (nº 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (nº 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (nº 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (nº 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;

Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT nºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);

Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;

Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Dos direitos sociais retirados e/ou violados

Em relação ao conteúdo da Lei nº 13.467/2017, seus dispositivos acabam com o patamar mínimo civilizatório de direitos assegurados para aqueles que estão envolvidos em uma relação de emprego, patamar este garantido pela Consolidação das Leis do Trabalho, pela jurisprudência

construída ao longo de anos pelos tribunais trabalhistas e, principalmente, pela Constituição da República.

A proposição retira direitos e enfraquece os mecanismos que compensam a diferença de forças existente entre trabalhador e empregados, já que modifica totalmente a negociação coletiva e o acesso à Justiça do Trabalho.

Diretamente, a Lei nº 13.467 retira os seguintes direitos dos trabalhadores:

1. O pagamento das horas “in itinere”, principalmente dos trabalhadores rurais (art. 58, § 2º);
2. O pagamento do intervalo para almoço e descanso não concedido (art. 71, § 4º);
3. A possibilidade de controle da jornada de trabalho no caso do regime de teletrabalho (art. 62, III);
4. A equiparação salarial em cadeia (art. 461, § 5º);
5. A gratificação por tempo de função (art. 468, § 2º);
6. A proteção decorrente da assistência sindical na homologação da rescisão contratual (art. 477);
7. A proteção contra a dispensa coletiva consistente na necessidade de prévia negociação coletiva (art. 477-a);
8. A ultratividade das negociações coletivas (art. 614);
9. A prevalência de convenção coletiva sobre acordo coletivo (art. 620);
10. A isenção do pagamento de honorários periciais quando o trabalhador for beneficiário de justiça gratuita (art. 790-b);
11. A isenção do pagamento de honorários advocatícios quando beneficiário de justiça gratuita (art. 791-a, § 4º);
12. A inclusão das diárias de viagem, dos prêmios e dos abonos no salário de contribuição, que é usado para o cálculo dos benefícios previdenciários (art. 28 da lei nº 8.212/1991).

Indiretamente, a Lei nº 13.467 retira também os seguintes direitos dos trabalhadores:

1. O pagamento de horas extras ao autorizar a compensação direta de jornada no caso do regime de trabalho a tempo parcial (art. 58-A, § 5º);
2. O pagamento de horas extras no caso da compensação de jornada relativa a horas extras habituais (art. 59-B).

Em relação ao enfraquecimento da negociação coletiva e dos sindicatos, a Lei promove o acordo individual (expresso ou até mesmo tácito) para pactuação de banco de horas, regime de compensação de jornada, fixação de horário de trabalho em 12x36, regime de teletrabalho, fracionamento das férias em até três períodos, definição dos horários de descanso previstos para o período de lactação; a prevalência das estipulações individuais sobre a negociação coletiva e sobre a lei no caso de trabalhadores considerados “hiperssuficientes” (assim considerados aqueles que tenham diploma de nível superior e que ganhem mais de R\$ 11.000,00); atribui à comissão de representantes dos empregados a prerrogativa de “encaminhar reivindicações específicas dos

empregados de seu âmbito de representação” (art. 510-B, VI), que é competência concorrente a dos sindicatos; reduz a força dos sindicatos profissionais com o fim da contribuição sindical obrigatória (sua principal fonte de financiamento), fixa a prevalência dos acordos coletivos (âmbito da empresa) sobre as convenções coletivas (âmbito da categoria); autoriza a prevalência do negociado sobre o legislado (ou seja, a redução de direitos legalmente previstos), sem criar as condições mínimas necessárias para o exercício da autonomia da vontade coletiva: proteção contra práticas antissindicais, promoção/valorização da negociação coletiva; liberdade efetiva para o exercício do direito de greve; organização e estrutura sindical fortalecidas.

A Lei nº 13.467 praticamente impede o acesso à Justiça do Trabalho e encarece a ação para o trabalhador: limita a concessão do benefício da justiça gratuita ao estabelecer critérios mais restritos de presunção de pobreza (art. 790); impõe o pagamento de honorários periciais, honorários advocatícios e custas processuais até mesmo pelos beneficiários da justiça gratuita (arts. 790-B, 791-A); amplia as hipóteses de prescrição do direito do trabalhador, favorecendo a impunidade de empregadores que descumprem a lei ou os acordos (arts. 11 e 11-A); penaliza o reclamante por eventual ausência na audiência inaugural, ao passo que contém inúmeras alternativas para a defesa do empregador que não comparece à audiência (art. 844); torna mais complexa a execução dos créditos trabalhistas, enquanto facilita ao empregador devedor postergar o pagamento de sua dívida, facilidades maiores do que as estabelecidas no Código Civil, aliás (art. 879 e seguintes).

A insegurança jurídica utilizada como um dos argumentos da necessidade da “Reforma Trabalhista” nada mais é do que o reconhecimento de direitos trabalhistas por jurisprudência pacífica dos tribunais. Tanto isso é verdade que a solução proposta pela Lei é retirar direitos dos trabalhadores. Ou seja, segurança jurídica significará a impunidade dos empregadores que descumprem a lei. E, apesar da retirada de direitos, nada na Lei assegura a redução das altas taxas de judicialização.

No Brasil, existe uma cultura da “judicialização” e isso se verifica em qualquer esfera da Justiça, seja federal, estadual ou juizados de pequenas causas. Não se trata, portanto, de um problema causado pela suposta “velhice” da CLT.

Como a Lei pressupõe que as reclamações trabalhistas são resultado da atuação aventureira e irresponsável dos trabalhadores, a questão do descumprimento das regras pelos empregadores não é enfrentada. E, por isso, o “problema” certamente persistirá. Ressalte-se, ainda, que a Lei estimula a jurisdição voluntária para homologar os termos de quitação anual (art. 507-B) e as rescisões contratuais, que já não serão homologadas pelos sindicatos (art. 477). Com isso, seguramente, haverá uma elevação no número de ações ajuizadas.

Da terceirização

A Lei nº 13.429, que trata da terceirização, por seu turno, também padece, em sua tramitação, de grave déficit de debate democrático, já que decorrente da aprovação do PL nº 4.302, de 1998. Paralisado há anos no Congresso Nacional, tal Projeto foi retomado porque estava em fase final de tramitação e, assim, sua rápida aprovação pôs fim a uma disputa democrática que se estendia desde 2004 e que se intensificou a partir de 2013.

A articulação em torno do PL nº 4.302 ignorou a existência do PL nº 4.330, em discussão na Câmara dos Deputados desde 2004. Ignorou, ainda, o debate no Senado e o trabalho de discussão com a sociedade. Insta comentar que foram realizadas audiências públicas pela Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado em todos os 27 Estados da Federação nos últimos dois anos. As audiências contaram com a presença das centrais sindicais, confederações, federações, sindicatos, entidades de representação do mundo do trabalho,

profissionais do Direito, acadêmicos, trabalhadores e do Fórum em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização.

A Lei nº 13.429, em seu conteúdo, subverte a relação jurídica de emprego conforme delineada pelo ordenamento jurídico brasileiro.

A relação de emprego, de regra, pressupõe uma relação bilateral, com pessoalidade e subordinação (elementos que integram o conceito de empregado – artigo 2º da CLT).

As relações chamadas triangulares são entendidas, no sistema das relações de trabalho, como excepcionais, ou seja, admitidas quando autorizadas legalmente e dentro de limites claramente estabelecidos.

A Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho já admitia como lícitas formas de terceirização que estivessem na conformidade da legislação trabalhista (exame infraconstitucional) e do sistema jurídico trabalhista (especialmente artigos 2º, 3º e 8º da CLT), indo, repita-se, até o limite do possível da interpretação para que não se atinja o próprio núcleo do Direito do Trabalho e até mesmo do Direito Empresarial.

A Lei nº 13.429/2017, ao conferir total liberdade para contratar empresas prestadoras de serviços a terceiros, ao fim e ao cabo, admite a possibilidade de uma empresa contratante não ter nenhum empregado direto. Ou seja, nega a própria razão de ser de uma empresa.

Além disso, admite como lícita a intermediação de mão de obra, ou seja, aluguel de pessoas.

De outro lado, como o sistema do direito coletivo do trabalho está estruturado a partir das noções de categorias profissional e econômica, a partir da definição de uma atividade econômica preponderante (artigo 8º da CF/88 c/c artigos 511 da CLT), tal alteração legislativa, sem a correspondente mudança constitucional e legal, implicará destruição de todo o sistema de proteção do trabalho (estatal e sindical).

Ante o exposto, entendemos necessária a revogação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, com a concessão de efeito repristinatório aos dispositivos alterados e suprimidos por estas duas leis nos termos do parágrafo 3º do artigo 2º da Lei de Introdução ao Ordenamento Jurídico Brasileiro.

Sala das Comissões,

Deputado Arlindo Chinaglia – PT/SP

(Do Senhor Deputado Arlindo Chinaglia)

Suprimam-se os artigos 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo artigo 1º da MP nº 808, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 443 e o novo art. 452-A da CLT inserem na ordem jurídica trabalhista o conceito de “contrato de trabalho intermitente”. Não obstante seja possível que, em certas atividades, o contrato de trabalho seja estabelecido por hora trabalhada, em razão da desnecessidade de prestação ininterrupta do trabalho por 6 horas ou 8 horas diárias, com intervalo, essa hipótese demanda que a jornada efetiva seja estabelecida previamente e que o trabalhador tenha conhecimento tanto do seu horário de trabalho, quanto do seu salário mensal. A jurisprudência dos Tribunais do Trabalho tem firmado esse entendimento, que nada mais é do que a garantia da dignidade do trabalhador, cuja situação não pode ficar à mercê do empregador, recebendo apenas por horas trabalhadas, mas sem qualquer previsibilidade que lhe permita reorganizar suas atividades e a busca de outras ocupações remuneradas. O contrato de trabalho intermitente, na forma proposta, favorece somente o empregador, que tem o empregado à sua disposição, mas recebendo apenas pelas horas de efetivo trabalho. O prazo mínimo de três dias para a convocação do trabalhador como sendo o tempo para o empregado tomar conhecimento da jornada a ser cumprida, não é suficiente para que ele possa exercer outras atividades.

Assim, tal previsão legal não pode prosperar, por submeter o trabalhador a situação de grave injustiça e precarização do direito ao salário.

Sala das Comissões,

Deputado Arlindo Chinaglia – PT/SP

EMENDA Nº - CMMPV 808/2017

(Do Senhor Arlindo Chinaglia)

Dê-se ao artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a seguinte redação, *verbis*:

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

Sala das Comissões,

Deputado Arlindo Chinaglia – PT/SP

EMENDA Nº

- CMMPV 808/2017

(Do Senhor Deputado Arlindo Chinaglia)

Dê-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

Art. 58.....

§ 1º

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

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. (NR)

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

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral, desde que não seja inferior ao salário-mínimo. (NR)

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. (NR)

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

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados os intervalos para repouso e alimentação. (NR)

§ 1º suprimir

§ 2º suprimir

Art. 71.....

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

Art. 75-C A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. (NR)

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 acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. (NR)

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

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ofensa à esfera não patrimonial ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares do direito à reparação. (NR)

Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física, dentre outros, são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural. (NR)

Art. 223-D.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da responsabilidade. (NR)

Art. 223-G.

§ 1º Suprimir

§ 4º Suprimir

§ 5º Suprimir

Art. 394-A Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de atividades consideradas insalubres em graus máximo, médio ou mínimo enquanto durar a gestação. (NR)

§ 1º

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. (NR)

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento. (NR)

Art. 442-B e parágrafos - Suprimir

Art. 452-A e parágrafos - Suprimir

Art. 452-B - Suprimir

Art. 452-C – Suprimir

Art. 452-D - Suprimir

Art. 452-E e parágrafos – Suprimir

Art. 452-F e parágrafos – Suprimir

Art. 452-G - Suprimir

Art. 452-H - Suprimir

Art. 457.....

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

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

§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.

§ 12

§ 13 – Suprimir

§ 14 As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

§ 15. A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (NR)

§ 16

§ 17

§ 18

§ 19

§ 20

§ 21.....

§ 22 - Suprimir

§ 23 – Suprimir

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

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

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

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

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

5º Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior;

b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, independentemente da condenação e indenização por danos morais e materiais. (NR)

Art. 468.

§ 1º

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

Art. 477

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

§ 2º

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

Art. 510-A Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos. (NR)

Art. 620 As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

Art. 911-A.....

§ 1º - Suprimir

§ 2º - Suprimir

Suprima-se o artigo 2º da MP nº 808, de 2017.

Dê-se ao artigo 3º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

Art. 3º Revogam-se os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

- a) parágrafos 4º e 5º do art. 58-A;
- b) parágrafos 5º e 6º do art. 59;
- c) parágrafo único do art. 59-A;
- d) artigo 59-B e parágrafo único;
- e) inciso III do artigo 62;
- f) parágrafo 1º do artigo 75-C;
- g) parágrafo único do artigo 75-D;
- h) artigo 223-D;
- i) inciso X do artigo 223-G;
- j) parágrafos 1º e 2º do artigo 223-G;
- k) incisos I, II e III do artigo 394;
- l) artigo 442-B;
- m) parágrafo único do artigo 444;
- n) artigo 452-A;
- o) artigo 477-A;

- p) artigo 477-B;
 - q) artigo 484-A;
 - r) artigo 507-A;
 - s) artigo 507-B;
 - t) parágrafos 1º e 2º do artigo 510-A;
 - u) artigo 510-B a 510-D;
 - v) artigo 611-A e parágrafos;
 - w) inciso XXVI do art. 611-B;
 - x) parágrafo único do art. 611-B;
 - y) parágrafo 3º do art. 614.
- II – os artigos 4-A, 4-C, 5-A, 5-C, 5-D da Lei nº 6.019, de 1974, com a redação dada pelas Leis nº 13.429 e 13.467, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista levada a cabo por meio da Lei nº 13.467/2017 foi realizada de maneira açodada, infringindo os princípios constitucionais e internacionais de processo legislativo democrático, com participação ampla e inclusiva de todos os entes e cidadãos interessados, como alertaram, entre outros, por meio de notas técnicas, o Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e a própria Organização Internacional do Trabalho, em resposta à consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.

Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções nºs 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas

incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado aodamento na tramitação do texto da Lei nº 13.467.

A Lei nº 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:

Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT nºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;

Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (nº 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (nº 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (nº 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (nº 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (nº 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;

Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT nºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);

Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;

Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Nesse contexto, a presente emenda destina-se a restabelecer o sistema de relações de trabalho digno e em conformidade com as normas constitucionais e as normas internacionais ratificadas e incorporadas pelo Brasil e, assim, garantir condições para se estabelecer um debate verdadeiramente democrático sobre a modernização do trabalho no país. Dispõe, dentre outros

temas, sobre: ultratividade, trabalhador hipersuficiente, dispensa coletiva, PDI, comissão de representantes de empregados, quitação anual, demissão por acordo, prevalência do negociado sobre o legislado, homologação, duração do trabalho, terceirização, dentre outros.

Sala das Comissões,

Deputado Arlindo Chinaglia – PT/SP

CMMP – MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

**EMENDA MODIFICATIVA Nº
(Do Sr. Arlindo Chinaglia)**

Dê-se ao caput do artigo 2º, da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

Art. 2º. O disposto na Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes, **respeitados os regulamentos de empresas, acordos e convenções coletivas de trabalho, e as condições mais benéficas já incorporadas aos contratos de trabalho.**

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal estabelece, em seu art. 5º, XXXVII, que ***a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.***

Assim, a aplicação da Lei 13.367/17 há de necessariamente resguardar os benefícios oriundos de regulamentos de empresas, cláusulas de acordos ou convenções coletivas firmados antes de sua vigência, sob pena de incidir em clara inconstitucionalidade.

Também, sob a ótica dos princípios que regem o direito do trabalho, e lei deve respeito aos princípios da norma mais benéfica, da continuidade do contrato de trabalho, do não retrocesso, da estabilidade das relações jurídicas, boa fé e o da irretroatividade da lei trabalhista.

Dessa forma, a lei 13.467/17 não poderá excluir dos contratos vigentes os benefícios e garantias já incorporados aos contratos de trabalho, seja através de regimentos de empresas, acordos individuais, coletivos ou convenções, assegurando o equilíbrio entre as partes e a segurança jurídica necessária em todas as relações humanas.

Sala das Comissões,

Deputado Arlindo Chinaglia

CMMP – MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

EMENDA ADITIVA Nº
(Do Sr. Arlindo Chinaglia)

Inclua-se o art. 1º-A, na Medida Provisória nº 808, de 2017, nos seguintes termos:

“Ficam suprimidos os arts. 790-B, **caput**, e § 4º; 791-A, **caput**, e §§; 844, §§ 2º e 3º, da Lei nº 13.467/2017.

JUSTIFICAÇÃO

O propósito da presente emenda aditiva é o de suprimir dispositivos da Lei nº 13.467/2017 que contemplam inconstitucionalidades materiais por malferimento, em especial, do princípio constitucional de universalidade da jurisdição (art. 5º, XXXV). Ainda de forma explícita, os artigos acima especificados para supressão violam a previsão do art. 5º, inciso LXXIV, segundo o qual “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”.

Com efeito, no que diz respeito à universalidade da jurisdição, o acesso aos tribunais é condição indispensável ao Estado Democrático de Direito, assim declarado no art. 1º da Constituição.

O trabalhador economicamente desfavorecido encontra, neste cenário normativo, embaraços e dificuldades, sendo, na realidade, impossível que consiga assumir os riscos inerentes à demanda trabalhista, porquanto lhe resta imposto o pagamento de custas e despesas processuais de sucumbência com uso de créditos trabalhistas auferidos no processo, de natureza alimentar, em prejuízo do sustento próprio e do de sua família.

Importante destacar que nos demais ramos do Poder Judiciário a justiça gratuita é condição objetiva de dispensa do pagamento de custas e de honorários. Desse modo, é juridicamente injustificável que apenas o cidadão trabalhador seja apenado por propor uma ação na Justiça em que pretenda discutir direitos seus que entenda violados.

Em suma, os dispositivos que se pretende a supressão representam, na prática, verdadeiro constrangimento para que o trabalhador, sobretudo o mais pobre, possa buscar a reparação de direito que tenha sido violado em relação da relação de trabalho.

Como é certo, as constituições contemporâneas trazem novo desafio ao constitucionalismo, qual seja, transpor-se a era da enunciação de princípios para a época da disciplina satisfatória de direitos acionáveis. A preocupação centrada no exercício dos direitos constitucionais adquire especial conotação quando se trata dos direitos fundamentais.

Ainda sobre o tema, destaca-se que dentre os maiores princípios de direitos humanos da Declaração de 1948, com os quais o Brasil se comprometeu no âmbito internacional, se encontra justamente o de acesso amplo ao Judiciário. O Estado tem a obrigação constitucional de prover esse acesso àqueles que não possam demandar sem prejuízo do próprio sustento e de sua família. Nesse panorama, não se pode olvidar que o trabalhador que litiga na Justiça do Trabalho se encontra, na imensa maioria dos casos, desempregado, condição que objetivamente denuncia sua dificuldade com o pagamento de custas, taxas, honorários e despesas de toda ordem. Impor o pagamento é o

mesmo que obstar o direito cidadão de acesso ao Judiciário.

Especificamente quanto ao compromisso assumido pelo Brasil merecem referência as especificações das liberdades civis da aludida Declaração dispostas nos artigos VIII (direito de acesso à Justiça) e IX (“ninguém será arbitrariamente preso, detido ou exilado”).

Mais grave é que tal ocorra na Justiça do Trabalho, ou seja, a imposição por lei de dificuldades de acionamento do Judiciário, isso porque se trata justamente do ramo socialmente especializado e constitucionalmente definido para o atendimento de demandas da grande massa trabalhadora em busca de solução de conflitos decorrentes da violação (não raro sistemática) de seus direitos laborais. A propósito, dados do Conselho Nacional de Justiça evidenciam que o maior número de ações na Justiça do Trabalho reclamam justamente o pagamento básico de verbas rescisórias decorrentes do rompimento contratual imotivado, que lança o trabalhador à situação de desemprego.

Desse modo, a emenda aditiva, que visa à supressão de artigos da Lei nº 13.467/2017, tem por finalidade o resgate do patamar de respeito à Constituição quanto ao acesso ao Poder Judiciário, especialmente considerando os beneficiários da gratuidade de justiça.

Sala das Comissões,

Deputado Arlindo Chinaglia

CMMP – MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

**EMENDA ADITIVA Nº
(Do Sr. Arlindo Chinaglia)**

Inclua-se onde couber:

Art. 1º. Dê-se ao caput do artigo 4º-A, da Lei 13.467/17, a seguinte redação:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de atividades **não relacionadas ao seu objeto social principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

JUSTIFICAÇÃO

A terceirização ilimitada é uma forma de precarização das relações de trabalho, incompatível com os princípios de direitos constitucionais que asseguram a igualdade de tratamento entre os cidadãos.

São incompatíveis com o ordenamento jurídico brasileiro (art. 7, I, CF e arts. 3º e 9º da CLT), pois implicam violação aos princípios da dignidade humana e valor social do trabalho (arts. 1º, IV; 5º, § 2º; 6º, 170º e 193º todos da Constituição Federal, além da Constituição da OIT).

Sala das Comissões,

Deputado Arlindo Chinaglia



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Serviço de Comissões Especiais

		USO EXCLUSIVO DA COMISSÃO	EMENDA Nº ____/____	
		CLASSIFICAÇÃO		
PROPOSIÇÃO MP 808/2017		MODIFICATIVA		
COMISSÃO: Comissão Mista de Medida Provisória				
AUTOR: Deputado (a) LELO COIMBRA		PARTIDO PMDB	UF ES	PÁGINA ____/____

TEXTO

Art. 1º O artigo 790-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 passa a ter o seguinte teor:

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 para beneficiários da justiça gratuita, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º Quando do efetivo pagamento dos honorários periciais pela parte sucumbente, incidirá sobre o valor fixado pelo juízo, em todos os casos, a correção monetária pelo IPCA-E a partir da data da realização da perícia conforme os autos do processo.

§ 3º O juízo deferirá a solicitação de adiantamento de parte dos honorários perícias, no valor máximo previsto em Portaria estabelecida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, com vistas ao custeio das despesas iniciais da perícia.

§ 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 outro processo, a União responderá pelo encargo.

§ 5º Fica o sucumbente proibido de interpor recurso de qualquer natureza ao processo enquanto constar, nos autos, pendências quanto à quitação dos honorários periciais estabelecido neste artigo, sem prejuízo da contagem de tempo de que dispõe este Decreto-Lei.

JUSTIFICATIVA

A atividade pericial é essencial à busca da verdade, objetivo da Justiça. Por não ter um corpo pericial próprio, a Justiça do Trabalho se utiliza do expediente da nomeação de peritos ad hoc, experts, da confiança do juízo, para exercer essa atividade essencial para a maioria das lides envolvendo o tema trabalhista e muitos na esfera civil. O perito nomeado trabalha para a Justiça, e não para as partes. Ele não é parte e nem deve depender delas para exercer seu ofício. O modelo atual, porém, vincula o honorário do perito oficial ao resultado do processo, o que leva anos e, dependendo da parte sucumbente, poderá resultar em dificuldades no recebimento dos honorários arbitrados. Essa insegurança jurídica tem causado dificuldade das varas da Justiça em fidelizar peritos, em especial na esfera médica, pois os honorários são entendidos como verba de custeio e alimentar. A ausência de perspectiva real do recebimento dos mesmos tem dificultado à Justiça conseguir profissionais médicos para realizar tais perícias, essenciais em temas tão sensíveis como direitos do trabalhador, direitos sociais em portadores de doenças, dentre outras. Uma das saídas dos tribunais tem sido usar o expediente do adiantamento dos honorários para tornar viável a atividade por parte do perito médico, que deixa de ingressar em outros empregos para se dedicar a essa atividade. A atual redação do art. 790-B impede, na prática, a atividade remuneratória dos peritos judiciais, o que irá causar um colapso na já combalida lista de peritos médicos disponíveis nacionalmente, prejudicando a atividade do Judiciário e prejudicando os cidadãos que depositam no Poder Judiciário sua última esperança de justiça. Por isso, senhor Presidente, faz-se necessário modificar este artigo.

____/____/____ DATA	_____ ASSINATURA PARLAMENTAR
------------------------	---------------------------------



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Serviço de Comissões Especiais

		USO EXCLUSIVO DA COMISSÃO	EMENDA Nº ____/____	
		CLASSIFICAÇÃO		
PROPOSIÇÃO MP 808/2017		SUPRESSIVA		
COMISSÃO: Comissão Mista de Medida Provisória				
AUTOR: Deputado (a) LELO COIMBRA		PARTIDO PMDB	UF ES	PÁGINA ____/____

TEXTO

Art. 1º Fica suprimido o parágrafo terceiro do art. 790-B d Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

JUSTIFICATIVA

A atividade pericial é essencial à busca da verdade, objetivo da Justiça. Por não ter um corpo pericial próprio, a Justiça do Trabalho se utiliza do expediente da nomeação de peritos ad hoc, experts, da confiança do juízo, para exercer essa atividade essencial para a maioria das lides envolvendo o tema trabalhista e muitos na esfera civil. O perito nomeado trabalha para a Justiça, e não para as partes. Ele não é parte e nem deve depender delas para exercer seu ofício. O modelo atual, porém, vincula o honorário do perito oficial ao resultado do processo, o que leva anos e, dependendo da parte sucumbente, poderá resultar em dificuldades no recebimento dos honorários arbitrados. Essa insegurança jurídica tem causado dificuldade das varas da Justiça em fidelizar peritos, em especial na esfera médica, pois os honorários são entendidos como verba de custeio e alimentar. A ausência de perspectiva real do recebimento dos mesmos tem dificultado à Justiça conseguir profissionais médicos para realizar tais perícias, essenciais em temas tão sensíveis como direitos do trabalhador, direitos sociais em portadores de doenças, dentre outras. Uma das saídas dos tribunais tem sido usar o expediente do adiantamento dos honorários para tornar viável a atividade por parte do perito médico, que deixa de ingressar em outros empregos para se dedicar a essa atividade. O parágrafo citado impede, na prática, ao adiantamento, o que irá causar um colapso na já combatida lista de peritos médicos disponíveis nacionalmente, prejudicando a atividade do Judiciário e prejudicando os cidadãos que

depositam no Poder Judiciário sua última esperança de justiça. Por isso, senhor Presidente, faz-se necessário revogar este parágrafo.

<p>____/____/____ DATA</p>	<p>_____ ASSINATURA PARLAMENTAR</p>
--------------------------------	---



EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao *caput* e ao § 1º do art. 452-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 2017:

“**Art. 1º.**

‘

‘**Art. 452-E.** Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente, serão devidos, na integralidade, o aviso prévio indenizado, a indenização prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, assim como as demais verbas trabalhistas decorrentes da extinção, sem justa causa, do contrato de trabalho.

§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990.’ (NR)

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa a garantir ao trabalhador intermitente a totalidade das verbas rescisórias decorrentes da extinção do contrato de trabalho sem justo motivo.

Isso porque a Carta Magna, nos diversos incisos de seu art. 7º e no art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, não permite que se faça distinção entre empregados em função a modalidade contratual que os vincula ao empregador.

Assim, o trabalhador dispensado sem justo motivo, ainda que ligado ao tomador de serviços por contrato de natureza intermitente, faz jus à totalidade do aviso prévio indenizado, dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, assim como da correlata indenização de 40%, ao

contrário do que dispõe a redação atual da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 2017.

Convicto da importância desta emenda, solicitamos o acolhimento pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador **JOSÉ SERRA**
PSDB-SP



EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao art. 911-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017:

“Art. 911-A.....

§ 1º Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, terão recolhidas pelo empregador a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a soma das alíquotas aplicadas à contribuição do trabalhador retida pelo empregador e à contribuição patronal.

§ 2º Quando o segurado empregado de que trata o § 1º possuir no período de um mês mais de um empregador, a soma prevista será dividida de modo proporcional entre os empregadores”. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O trabalho intermitente, inovação trazida pela reforma trabalhista e agora regulamentada pela Medida Provisória nº 808, de 2017, pode ser a porta de entrada de trabalhadores desempregados e informais ao mercado de trabalho formal. Justamente por isso, é preciso garantir a esse contrato os mesmos direitos previdenciários que os outros trabalhadores formais possuem – o que fazemos nesta emenda.

Por ter como sua característica a flexibilidade, o trabalho intermitente permite que o ajuste no mercado de trabalho diante de oscilações de demanda se dê na quantidade de horas trabalhadas, e não na demissão. Trata-se, portanto, de medida importante contra o desemprego e a informalidade.

Entretanto, corremos o risco de transferir a dualidade que ocorre no mercado de trabalho brasileiro entre formais e informais para uma nova dualidade, dentro do próprio mercado de trabalho formal. Isso porque a MP em tela prevê que, se o empregado não for convocado para trabalhar por horas suficientes para receber o salário mínimo mensal cheio, será excluído da proteção previdenciária.

Isso implica não só que ele não conta tempo de contribuição para se aposentar no futuro, como também perde no presente o direito a benefícios como o auxílio-doença, o salário-maternidade e até a pensão por morte. A emenda que propomos corrige esta distorção.

Pela MP, cabe ao empregado pagar do próprio bolso a alíquota que incidiria na diferença entre o salário mínimo e a remuneração que recebeu. Transferimos em nossa proposta o ônus de completar a contribuição previdenciária do empregado para o empregador – ou empregadores, se houver.

É demasiado duro para um trabalhador pobre, que recebe abaixo do salário mínimo, contribuir para a previdência de maneira desproporcional, com alíquotas efetivas maiores que a de trabalhadores mais ricos.

Trata-se não apenas de uma medida dura da MP, como também pouco realista. É evidente que a imensa maioria dos trabalhadores nesta situação simplesmente não conseguirá pagar esta conta, ficando excluídos da proteção previdenciária.

Assim, avaliamos que o trabalho intermitente não pode ser uma mera formalização do bico, da precarização, com papel passado. Temos de fornecer proteção efetiva para esses trabalhadores, sob o risco de perpetuarmos a conhecida segmentação que ocorre no mercado de trabalho.

Entendemos que a regulamentação é complexa: os benefícios previdenciários possuem o piso de um salário mínimo, enquanto não há piso para o salário de contribuição com o trabalho intermitente. Porém, consideramos ser razoável supor que os empregadores têm melhores condições para participar da solução do que estes trabalhadores.

Cientes do relevante impacto social e econômico na vida de trabalhadoras e trabalhadores pobres, conto com o apoio dos nobres Pares para sua aprovação.

Sala da Comissão,

Senador **JOSÉ SERRA**
PSDB-SP



EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se ao inciso II do art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma que dispõe o art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, a seguinte redação:

“Art. 452-A.

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo e garantia de salário mensal com valor nunca inferior a 40% (quarenta por cento) do salário mínimo mensal, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017, quando trata do salário do empregado sujeito ao contrato de trabalho intermitente, estabelece que serão remuneradas apenas as horas em que o trabalhador efetivamente tenha trabalhado ou esteve à disposição do empregador. Assim, haverá meses em que poderá receber salário menor que o mínimo mensal, ou até mesmo nenhuma remuneração, o que representa um retrocesso sem igual em nosso direito laboral.

A permanecer essa regra, nos meses em que o seu salário não atingir ao valor do mínimo, além de não ter uma remuneração digna para atender suas necessidades e de sua família, ainda terá de complementar sua parte referente à contribuição ao regime geral da previdência social para poder ter acesso aos seus benefícios.

Esperamos contar com o apoio de nossos Pares no acolhimento desta emenda que ajusta dispositivos da MPV nº 808, de 2017, ao texto constitucional.

Sala da Comissão,

Senador **JOSÉ SERRA**
PSDB-SP

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 452-G da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação:

“Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2025, o número de empregados admitidos por contrato de trabalho intermitente não poderá exceder 10% (dez por cento) do total de empregados contratados por prazo indeterminado pelo mesmo empregador.”
(NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Exposição de Motivos da Medida Provisória nº 808, de 2017, justifica a introdução do art. 452-G como mecanismo de importância para o trabalhador, na medida em que introduz uma *“quarentena de 18 meses entre a demissão e a contratação do mesmo trabalhador em regime de contrato intermitente”*. A ideia, ainda segundo o Ministro do Trabalho, é *“impedir quaisquer riscos de oscilações bruscas nas formas de contratação”*.

Ora, esse dispositivo, tal como redigido, em nada protege o trabalhador. Sua redação, tal como está, impede que o empregador readmita o mesmo trabalhador por contrato de trabalho intermitente, mas é silente quanto à possibilidade de substituir um posto de trabalho por prazo indeterminado por

outro de trabalho intermitente, demitindo um empregado e contratando outra pessoa em seu lugar.

Nesse contexto, a única forma de impedir oscilações bruscas nas formas de contratação, como quer o Ministério do Trabalho, é estabelecer um teto, durante determinado período, para o número de contratos de trabalho intermitente. Por nossa proposta, um empregador só poderá contratar para trabalho intermitente, até 31 de dezembro de 2025, um número de trabalhadores não superior a 10% do total de empregados que tem sob contrato por prazo indeterminado.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **SEVERINO NINHO**

PSB-PE

**COMISSÃO ESPECIAL MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808,
DE 2017**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Suprima-se o art. 2º da MP nº 808, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 2º da MP nº 808, de 2017, dispõe que a reforma trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, *se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.*

É preocupante quando uma norma tem que determinar a aplicação de outra. Configura um verdadeiro absurdo jurídico esse tipo de previsão legal.

Com efeito, todas as leis vigentes devem ser “aplicadas”, desde que observadas todas as demais regras de nosso ordenamento jurídico. Talvez o dispositivo pretenda afastar a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, as normas internacionais ratificadas pelo Brasil, ou até mesmo a Constituição Federal (desrespeitada inúmeras vezes pela reforma).

Um dos efeitos nefastos da reforma trabalhista foi a insegurança jurídica gerada. Princípios fundamentais, como o da proteção ao trabalhador e o princípio da norma mais favorável, não foram observados quando da elaboração

e discussão da Lei nº 13.467/2017. Não se pode pretender que os intérpretes do direito apliquem a lei sem observar tais princípios.

Aparentemente, tenta-se corrigir, de forma, no mínimo, pueril, a insegurança gerada, determinando a aplicação compulsória da lei, sem questionamento.

Obviamente, o dispositivo que se pretende suprimir não gera qualquer efeito, é, portanto, injurídico, e pode gerar ainda mais insegurança para empregados e empregadores.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **SEVERINO NINHO**

PSB-PE

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescentem-se os seguintes dispositivos ao art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017:

"Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma de regulamento.
(NR)

Art. 579. A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591. (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 por estes devida 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

.....(NR)

.....

Art. 587. O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores efetuar-se-á no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade. (NR)

.....

Art. 601-A. No ato da admissão de qualquer empregado, dele exigirá o empregador a apresentação da prova de quitação do imposto sindical.

Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

.....(NR)

Art. 604-A. Os agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais são obrigados a prestar aos encarregados da fiscalização os esclarecimentos que lhes forem solicitados, inclusive exibição de quitação da contribuição sindical. (NR) "

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista subtraiu importante fonte de custeio do movimento sindical brasileiro, a saber, a contribuição sindical, e isso sem qualquer transição, praticamente inviabilizando para a maioria das entidades sindicais as condições materiais mínimas para que possam bem representar suas bases.

Com isso, o Brasil institucionalmente adota uma postura antissindical, pondo-se em rota de colisão com os princípios defendidos pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.

O Governo, além de subtrair direitos dos trabalhadores, busca inviabilizar que os seus respectivos sindicatos tenham as condições de defendê-los.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **SEVERINO NINHO**

PSB-PE

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se o seguinte art. 2º na Medida Provisória, renumerando-se os demais artigos:

“Art. 2º O § 1º do art. 10 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com a seguinte redação:

‘Art. 10.
§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de noventa dias, consecutivos ou não.
.....’ (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467/2017, da Reforma Trabalhista, promoveu alterações não apenas na CLT, mas também na Lei nº 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário e a terceirização. Uma das mudanças feitas nessa lei diz respeito ao prazo máximo do contrato de trabalho temporário, que anteriormente era de três meses e passou a ser de 180 dias, consecutivos ou não, podendo ser prorrogado, além desse prazo, por até noventa dias, consecutivos ou não.

A Reforma Trabalhista, com isso, praticamente triplicou o prazo do contrato de trabalho temporário, permitindo que ele se estenda por até 270 dias, quase nove meses, o que contraria a própria natureza nessa forma de contratação.

Nossa proposta é reduzir o prazo do contrato para noventa dias, prorrogável por mais noventa dias, tornando o limite mais compatível com a realidade do trabalho temporário.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **SEVERINO NINHO**

PSB-PE

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

"Art. 58.

.....

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, será computado na jornada de trabalho quando a empresa estiver em local de difícil acesso e não servido por transporte regular ou da própria empresa.

....." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Quando da aprovação da Reforma Trabalhista, por intermédio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, foi alterado o conceito consagrado na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT das horas *in itinere*. Até então, não era computado na jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, “*salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução*”.

Essa ressalva, contudo, foi suprimida da CLT. Assim, desde o início de vigência da nova lei, foi suprimida a hora *in itinere*, visto que não há mais qualquer incorporação à jornada do tempo despendido pelo empregado para se deslocar para o local de trabalho.

Essa alteração se mostrou extremamente prejudicial ao empregado, que passará mais tempo à disposição do empregador sem que esse período seja considerado tempo de serviço.

Nosso objetivo com a presente emenda é o de restabelecer o entendimento já pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST, nos termos da Súmula nº 90, segundo a qual *“o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho”*.

A aprovação da emenda, portanto, é uma questão da mais absoluta justiça, motivo pelo qual estamos certos do seu acatamento.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **SEVERINO NINHO**

PSB-PE

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Dê-se ao art. 3º da Medida Provisória a seguinte redação:

“Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

I – os incisos I, II e III do caput do art. 394-A;

II – os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A; e

III – os incisos V e XIII do caput do art. 611-A.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo acrescer, na cláusula de revogação da medida provisória, o inciso V do art. 611-A da CLT, minimizando assim os riscos que a prevalência do negociado sobre o legislado acarreta para os trabalhadores.

O dispositivo mencionado, introduzido pela Reforma Trabalhista, permitiu que “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” pudessem ser alvo de disposição negocial em dissonância com o que estivesse estabelecido por legislação.

Entendemos que o alcance da inovação da reforma atingiu um ponto nevrálgico da relação trabalhista: como se remunera um trabalhador e que proteções gozam a justa retribuição dada pelo empregador àquele que empregou seus esforços em favor de um empreendimento. Defendemos que, por enquanto, a Lei continua sendo a melhor garantia para o trabalhador.

Lamentavelmente, o atual estágio da organização sindical brasileira ainda não suporta norma nesse sentido. Certamente, diante da recente extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, vamos passar, nos próximos anos, por transformações que darão uma nova formatação à nossa organização sindical.

Esperamos que dessas mudanças advenham entidades mais robustas, com maior capacidade de negociação, para então ser possível cogitar-se o abrir mão da proteção da Lei para questões como as relativas ao salário.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **DANILO CABRAL**

PSB-PE

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA Nº

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

"Art. 1º

.....

'Art. 75-D.

§ 1º

§ 2º Inexistindo previsão no contrato escrito quanto às disposições de que trata o *caput* deste artigo, é presumida a responsabilidade do empregador em relação ao pagamento das despesas de instalação e manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto, o qual, no caso de reembolso, deverá ser realizado em até 7 (sete) dias, contados a partir da apresentação dos comprovantes, pelo empregado. (NR)'

....." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Esta emenda pretende deixar clara a responsabilidade de o empregador, no caso de contratar trabalhador em regime de teletrabalho, arcar com os custos da instalação e manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à realização da atividade, sempre que o contrato de

trabalho não dispuser sobre a questão. Protege-se, por conseguinte, o direito de o trabalhador ser reembolsado, no caso de vir a realizar investimentos para assegurar sua admissão ou manutenção de emprego, quando no mais das vezes não dispõe de recursos para tal.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **DANILO CABRAL**

PSB-PE

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 911-A, acrescentado pela Medida Provisória à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a seguinte redação:

Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador, do imposto de renda retido na fonte deste e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Parágrafo único. A contribuição previdenciária do empregado inferior à relativa a um salário mínimo mensal será considerada para fins de aquisição e manutenção da qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social e para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

JUSTIFICAÇÃO

O § 1º do art. 911-A incluído pela MP à CLT estabelece que os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês,

independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.

Já o § 2º desse artigo determina que, na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

Esse artigo se destina aos trabalhadores que fazem trabalho intermitente, a tempo parcial e na condição de aprendiz a quem são assegurados apenas o salário hora cuja remuneração mensal, dependendo da jornada cumprida, pode não alcançar um salário mínimo.

Nesse caso, os empregadores apenas farão o recolhimento do valor efetivamente pago ao trabalhador o qual deverá efetuar a sua contribuição complementar sob pena de que o valor recolhido pelo empregador e descontado de sua remuneração não seja considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

Assim, se o empregado não fizer o recolhimento complementar, além de não ter esse período contado para o efeito da concessão dos benefícios previdenciários, ainda perderá o valor recolhido que foi deduzido de seu pagamento. Tem-se, dessa forma, uma dupla apenação para o trabalhador que não conseguir uma remuneração de um salário mínimo mensal.

Essa disposição apenas consideravelmente o empregado aprendiz a quem é assegurado o salário mínimo-hora. Como a duração do trabalho desses empregados varia de 4 a 6 horas, dificilmente haverá quem lhes pague um salário mínimo. Nesse caso, os dois anos de contrato de trabalho não

serão considerados para os efeitos previdenciários, embora o trabalhador tenha diuturnamente contribuído para a Previdência Social. Isso sem falar no aprendiz com deficiência cujo contrato de aprendizagem é indeterminado.

De toda a forma, trata-se de mais uma injustiça cometida contra os trabalhadores já contratados em condições menos benéficas e precárias, com a qual não temos como concordar.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **DANILO CABRAL**

PSB-PE

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao § 1º do art. 59-A, alterado pelo art. 1º da MP, a seguinte redação:

“Art. 59-A
§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no **caput** abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.
.....”

JUSTIFICAÇÃO

O art. § 1º do art. 59-A, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 2017, estabelece que a remuneração mensal pactuada pelo horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (12X36) 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.

Ou seja, essa determinação vai de encontro ao disposto na Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que, há muito,

reconhecendo a pactuação da jornada de 12 por 36 por negociação coletiva de trabalho, assegura a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. Todavia, o empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

A redação dada ao § 1º do art. 59-A pela MPV também impede a percepção do adicional noturno na prorrogação da jornada de 12 por 36, nos termos do § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ora, também não temos como concordar com mais essa retirada de direito. Entendemos que o empregado submetido a esse tipo de jornada, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito ao respectivo adicional de 20%, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã, como prevê a Orientação Jurisprudencial nº 388 da SDI1 do TST.

Esperamos com nossa emenda restabelecer um tratamento justo dado aos trabalhadores, referendado por anos pelas decisões judiciais, que laboram nessas condições.

Sala das Sessões, em de novembro de 2017.

Deputado **DANILO CABRAL**

PSB-PE

EMENDA Nº - CM
(À Medida Provisória 808, de 2017)

Acrescente-se, onde couber, na Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte artigo:

“Art..... As convenções e os acordos coletivos de trabalho não poderão resultar em extinção, diminuição e comprometimento do gozo dos direitos trabalhistas assegurados na legislação ou em condições laborais menos favoráveis aos trabalhadores.”

JUSTIFICAÇÃO

O Comitê de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações da Organização Internacional de Trabalho (OIT), com relação ao caso da Reforma Trabalhista brasileira, fez, em nota oficial, a seguinte observação: **“A esse respeito, o Comitê recorda que o objetivo geral das Convenções 98, 151 e 154 é a promoção da negociação coletiva para encontrar um acordo sobre termos e condições de trabalho que sejam ainda mais favoráveis que os previstos na legislação”**.

A questão referida nessa nota oficial da OIT é essencial.

A OIT, nas mencionadas Convenções, estimula as negociações livres e coletivas entre patrões e trabalhadores, desde que tais negociações **resultem em condições mais favoráveis ao trabalhador do que aquelas previstas em lei**. Ou seja, a legislação trabalhista deve ser vista como **um piso de direitos**, que serviria de base para avanços ulteriores, com base na capacidade de cada setor econômico. A lógica da OIT, portanto, é a de transformar a negociação coletiva em instrumento de avanços laborais e sociais.

Ora, a lógica da Reforma Trabalhista do governo é o exato oposto da lógica progressista da OIT. Ela transforma a legislação trabalhista em um teto a ser sistematicamente rebaixado, através de negociações coletivas assimétricas, no contexto atual de grande fragilização da classe trabalhadora pela recessão e o desemprego.

Por isso, a Comissão de Peritos da OIT já observou, a respeito da Reforma Trabalhista do governo ilegítimo, que:

....vários projetos de lei atualmente examinados pelo Congresso, contemplam a revisão do artigo 618 da CLT, no sentido de que as condições de trabalho determinadas por meio de um acordo ou convenção coletiva prevalecem sobre as disposições da lei,

desde que não contrariem a Constituição e as normas de medicina e segurança do trabalho Federal.

A Comissão observa que esses projetos representariam uma mudança significativa na relação entre a lei e os acordos coletivos, ao permitir, de maneira geral, que as proteções previstas na lei possam ser revogadas in peius, através da negociação coletiva.

A Comissão sublinha que a definição de negociação coletiva como um processo que visa melhorar a proteção dos trabalhadores previstos em lei se reflete nos trabalhos preparatórios da Convenção nº 154, instrumento que se destina, conforme especificado no Preâmbulo, a contribuir para alcançar as metas estabelecidas pela Convenção nº 98. Nessas discussões preparatórias, não se considerou necessário explicitar, no novo acordo, **o princípio geral de que a negociação coletiva não deve ter o efeito de estabelecer condições menos favoráveis das estabelecidas por lei** - a comissão tripartida da Conferência, estabelecida para encaminhar o projeto de convenção considerou que isso era claro e que, portanto, não era necessário incluir uma menção expressa.

De uma perspectiva prática, a Comissão considera que a introdução de uma possibilidade geral de redução, através da negociação coletiva, das proteções para os trabalhadores na legislação teria um forte efeito dissuasor sobre o exercício desses direitos e poderia contribuir para a deslegitimação durável destes mecanismos.

A Comissão concluiu que:

....uma disposição que possa estabelecer a derrogação geral do direito do trabalho através da negociação coletiva seria contrária ao objetivo de promover a negociação coletiva livre e voluntária estabelecido pela Convenção.

Assim sendo, a possibilidade de que o negociado possa prevalecer sobre o legislado só pode ser admitida na hipótese em que a negociação resulte em aumento dos direitos ou em condições mais favoráveis aos trabalhadores. Jamais em diminuição ou extinção de direitos ou em condições menos favoráveis aos trabalhadores.

A Emenda Aditiva em apreço visa, portanto, que os princípios civilizatórios emanados da OIT e **ratificados** pelo Brasil sejam respeitados.

Como o governo assegura que sua Reforma Trabalhista não extinguirá ou fragilizará direitos trabalhistas, não vemos inconveniente para a aprovação desta Emenda Aditiva.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM**

EMENDA Nº - CM
(Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao artigo 452 – D:

“Art. 452-D. Decorrido o prazo de três meses sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A fixação do prazo de um ano para que se considere extinto o contrato de trabalho intermitente é demasiado extensa, tendo em vista a natureza já precarizante da relação, com redução de direitos durante a sua vigência e, especialmente quando de seu termo final.

Desta forma, de modo a minimizar os efeitos já extremamente nefastos desta modalidade contratual, quando menos o prazo de "latência" deve ser extremamente reduzido. Não se pode paralisar uma vida, em uma indefinição contínua acerca da continuidade da relação. Nenhum prejuízo advém da nova regra, uma vez que a qualquer momento o tomador do serviço poderá recontratar o mesmo empregado.

Por outro lado, a ausência de trabalho por período tão longo, pode levar constantemente para a linha de produção, trabalhadores não adaptados à rotina de trabalho, o que leva à maximização de riscos de acidente e doença ocupacional.

Também, a continuidade do trabalho é algo relevante não só para o trabalhador, mas para cadeia produtiva e econômica, servindo o prazo elástico de verdadeiro "mascaramento" do desemprego, na medida em tais pessoas figurarão nas estatísticas como uma espécie de "empregados sem trabalho", devido mesmo ao enorme tempo legal de espera estabelecido para nova convocação.

Por fim, o elevado período previsto para o encerramento da relação de emprego, diante da inatividade, afronta de modo flagrante a comutatividade do contrato de trabalho, pois o empregado se mantém paralisado em sua vida, nas escolhas e opções, diante da ausência de renda por "não convocação", ficando nessa condição de verdadeira "hibernação contratual", absolutamente à mercê da vontade alheia, representando uma

situação de dependência extrema e cláusula legal que atribui poder potestativo extremo ao outro contratante.

Portanto, a alteração é necessária e justa, de modo que em um período de 3 (três) meses, não havendo convocação, o empregado possa receber os valores que lhe sejam devidos, diante do término da relação de emprego.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB-AM**

EMENDA Nº - CM
(Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao artigo 442 – B, da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação, desde que ausente a subordinação jurídica ou vício de vontade no momento da celebração do contrato”.

JUSTIFICAÇÃO

A definição da qualidade jurídica do pacto é estabelecida conforme condições de contratação e cotidiano de prestação dos serviços, razão pela qual, o § 6º do art. 442-B, da MP 808/17, estabelece que **“presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.”**

A presente emenda visa a melhor tecnicidade legislativa, haja vista que a existência ou não da subordinação jurídica é elemento essencial do contrato e, como tal, deve estar expresso no *caput* e não relegado a um parágrafo que, a rigor, se destina a complementar ou excepcionar o conteúdo do artigo.

A subordinação jurídica é elemento universalmente reconhecido como de apartamento entre o trabalho executado por empregados e o executado por trabalhadores autônomos. São os elementos de pactuação a partir de condições personalíssimas do prestador, orientação e fiscalização dos serviços que, ordinariamente, definem a subordinação jurídica.

Tanto o contrato de emprego, como acordos para prestação de serviços por trabalhador autônomo são categorias de negócio jurídico e, como todos os demais do Direito Obrigacional, subordinam-se à validade da manifestação de vontade.

Todo o capítulo IV, do Título II, do Livro III do Código Civil Brasileiro preocupa-se com a segura manifestação de vontade dos contratantes para validade dos negócios jurídicos. Nosso sistema jurídico obrigacional – do qual o Direito do Trabalho faz parte – somente reconhece condições de execução dos contratos que são firmados a partir da vontade manifestada sem erro, ignorância ou dolo. Do mesmo modo, nega aplicação quando a declaração é executada de forma coagida, em estado de perigo, obrigada à desproporcionalidade ou visa fraudar interesses de terceiros.

Embora a subordinação jurídica na execução do trabalho seja essencial na busca da qualidade da contratação, ela está longe de ser suficiente. Os ofícios relacionados no parágrafo 5º costumam ser executados à distância do tomador, de modo que, quase sempre, a averiguação da subordinação jurídica torna-se situação tormentosa, demorada e insegura. A análise da vontade livremente manifestada pelo prestador do trabalho, na escolha entre modalidades emprego ou autônomo, faz-se essencial para correto reconhecimento da relação jurídica e aplicação da regulação própria.

A inserção expressa dos vícios de vontade como elementos essenciais do contrato, decorre da insistência do legislador originário (quando da elaboração da Lei 13.467/17) em amoldar os contratos do trabalho apenas em seus aspectos formais, quais sejam: capacidade das partes, licitude do objeto e a forma admitida ou não defesa em lei.

Assim, com a presente emenda busca-se proporcionar o equilíbrio necessário no momento da contratação, evitando-se que qualquer uma das partes tenha a sua manifestação de vontade expressa por erro, dolo, coação ou, em casos excepcionais, simulação.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB-AM**

EMENDA Nº - CMMPV
(Medida Provisória 808, de 2017)

Insera-se no artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:

“Art. 791 – B. As reclamações trabalhistas ajuizadas até a data de 10 de novembro de 2017, não se sujeitam aos efeitos da lei 13.467/2017, para fins do pagamento de custas, honorários periciais e advocatícios”.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem como finalidade a garantia da segurança jurídica, que é primordial no Estado de Direito.

Com efeito, a Constituição prevê a irretroatividade da lei como uma garantia fundamental ao cidadão (art. 5o., XXXVI).

Quando o cidadão propõe uma ação judicial, faz uma análise de risco e de custos com aquela demanda. Se sobrevém, após a propositura da ação, uma modificação da legislação processual que altere os riscos e os custos da demanda, aplicá-la a processos em curso significaria surpreender o cidadão e conferir efeito retroativo à lei - importante notar que o cidadão, legitimamente, havia feito seu cálculo de riscos e custos com base na lei anterior.

Assim, quando o cidadão ajuíza uma ação, apresenta, na petição inicial, suas pretensões, considerando o que pode ou não lhe ser acarretado em termos de despesas processuais, aí incluídos custas, honorários advocatícios e honorários periciais. Em técnica processual, isso equivale à aplicação do princípio da causalidade.

No Processo do Trabalho, até a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, a legislação trabalhista não previa o pagamento de honorários advocatícios por parte do trabalhador. Com relação às custas processuais e aos honorários periciais, seriam devidos pelo trabalhador apenas se não fosse beneficiário da justiça gratuita.

A Lei n. 13.467/2017, como se sabe, alterou essas regras, prevendo modalidades de cobrança do trabalhador de honorários advocatícios, honorários periciais e de custas.

Entretanto, a entrada em vigor da lei não pode surpreender o cidadão que havia ajuizado sua ação com base na legislação processual então vigente. Trata-se de uma garantia

fundamental, a da irretroatividade da lei, como corolário da preocupação do ordenamento com a segurança jurídica.

É importante considerar que a vedação à irretroatividade da lei também evita que os réus (empregadores) sejam surpreendidos, por exemplo, com suas eventuais condenações em juízo ao pagamento de honorários advocatícios. Com efeito, naqueles casos em que o autor de uma ação trabalhista não estava assistido pelo sindicato profissional, não era cabível, pela legislação anterior, a condenação do réu-empregador em honorários advocatícios (de acordo com a jurisprudência dominante, firmada na Súmula n. 219, I, do Tribunal Superior do Trabalho). Assim, o réu tinha a legítima expectativa de que, ainda que fosse condenado ao pagamento de verbas trabalhistas, não experimentaria uma condenação ao pagamento de honorários ao advogado do autor. Se a Lei n. 13.467/2017 for aplicada aos processos em curso, também esse réu (empregador) poderá ser surpreendido, diante de uma eventual condenação ao pagamento de honorários advocatícios.

Assim, nota-se que não se trata apenas de modificações processuais, mas de modificações processuais com efeitos materiais em razão do potencial de atingimento do patrimônio dos litigantes.

Por tudo isso, em atenção à garantia constitucional da irretroatividade da lei e à legítima expectativa dos cidadãos, partes em uma demanda judicial, de serem aplicadas, quanto a seus cálculos de riscos e custos da ação, a lei vigente quando da propositura da ação judicial, é que deve ser afastada a aplicação da Lei n. 13.467/2017 às ações trabalhistas em curso, com relação a custas, honorários advocatícios e honorários periciais, como proposto na presente emenda. Cuida-se de privilegiar a preocupação com a segurança jurídica, evitando que as partes de uma demanda já em curso sejam surpreendidas pela edição da nova lei.

A pertinência dessa previsão é salutar para, em definitivo, evitar incontáveis demandas judiciais e debates em torno de qual legislação seria aplicável em razão das referidas modificações.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM**

EMENDA Nº - CM
(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 611-B da lei 13.467 de 2017, a seguinte redação:

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

JUSTIFICAÇÃO

A emenda propõe a retirada do termo “exclusivamente” do caput do artigo 611-B, a fim de evitar a indevida ampliação da possibilidade de instituição de normas coletivas pelos sindicatos visando à redução de direitos do trabalho. Assim, mantém-se a essência do artigo em comento para instituir um núcleo inatingível de direitos passíveis de negociação em convenções e acordos coletivos de trabalho.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB-AM

EMENDA Nº - **CM**
(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º

.....

IV - o parágrafo único do art. 611-B.

JUSTIFICAÇÃO

É inconstitucional e contraria as normas e os princípios adotados pela Organização Internacional do Trabalho o disposto no parágrafo único do artigo 611-B da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

A Constituição federal, em seu artigo 1º, incisos III e IV, estabelece alguns fundamentos da República, dentre eles, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Nestes, encontra-se a base para as garantias em relação à saúde do trabalhador, expressamente fixadas no artigo 7º como direitos do trabalhador.

A Constituição garante, expressamente, direitos do trabalhador relacionados à saúde, como a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, XXII) e seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (artigo 7º, XXVIII). Há, ainda, outros direitos que tangenciam a saúde do trabalhador, principalmente aqueles relacionados à duração do trabalho: remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (artigo 7º, IX); duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais (artigo 7º, XIII); jornada de 6 horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (artigo 7º, XIV); repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (artigo 7º, XV); adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (artigo 7º, XXIII); e proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos (artigo 7º, XXXIII).

A limitação da jornada de trabalho é o principal instrumento de que dispõe a regulamentação legal da duração do trabalho para evitar jornadas exaustivas e

extenuantes regulares e/ou constantes. Quando eficazes, esses limites desempenham papel importante na determinação do volume de horas trabalhadas a cada semana e durante o ano e contribuem substancialmente para preservar a saúde e a segurança dos trabalhadores, bem como permitem a eles alcançar equilíbrio aceitável entre o trabalho, as atividades domésticas e familiares e outros aspectos de sua vida.¹

A Convenção nº 1 da Organização Internacional do Trabalho, de 1919, nesse sentido, estabelece que a jornada de trabalho não pode ultrapassar 8 horas diárias e 48 horas semanais. Além dessa Convenção, a OIT possui Recomendação de Redução da Jornada de Trabalho, que considera 40 horas semanais como “padrão social a ser alcançado por etapas, se necessário”.

Por fim, a Convenção OIT nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, ratificada pelo Brasil, estabelece expressamente, em seu artigo 5º, alínea b, que o tempo do trabalho afeta a segurança e saúde dos trabalhadores.

Assim, por estas justificativas, o parágrafo único do artigo 611-B da Lei nº 13.467/2017 deve ser revogado.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB-AM**

¹ LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. OIT, 2009.

**EMENDA Nº - CM
(À Medida Provisória 808, de 2017)**

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 611-A.....
.....

XII – enquadramento do grau de insalubridade, respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho”.

Justificativa

Dispõe o art. 611-A, inciso XII, da CLT, com redação conferida pela Medida Provisória nº 808/2017:

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

.....

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho”

O art. 611-A da CLT foi inserido pela Lei 13.467/2017 com a finalidade de permitir a derrogação de normas legais asseguradoras de direitos trabalhistas, por meio da negociação coletiva.

O inciso XII prevê a possibilidade de negociação coletiva em duas hipóteses: a) para estabelecer o enquadramento de insalubridade (mínimo, médio ou máximo); e b) para possibilitar a prorrogação de jornada de trabalho em local insalubre **sem necessidade de licença prévia da autoridade do Ministério do Trabalho**.

Na primeira hipótese – de enquadramento do grau de insalubridade –, o dispositivo permite a substituição dos critérios médicos de aferição do grau de

insalubridade, previstos nos arts. 192 e 195 da CLT, pela simples indicação aleatória de um grau de insalubridade, segundo a vontade das partes na negociação coletiva.

Dispõem os arts. 192 e 195 da CLT, sobre a caracterização e aferição da insalubridade:

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, **acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho**, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Art. . 195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, **segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.**

Ao submeter o enquadramento da insalubridade à livre negociação, apesar de *“incluída a possibilidade de contratação de perícia”*, a norma do inciso XII, sob análise, permite que as partes afastem os critérios médicos e a observância dos limites de tolerância aos agentes insalubres, previstos pelo Ministério do Trabalho, enquadrando o nível de insalubridade conforme a conveniência negocial, rebaixando com isso o nível de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores garantido pela lei.

O enquadramento do nível de insalubridade tem efeito não apenas sobre o valor do adicional de insalubridade (CLT, art. 192), mas também sobre as medidas de neutralização da insalubridade que devem ser adotadas prioritariamente pelo empregador, para proteção à saúde dos trabalhadores, conforme dispõem os arts. 191 e 194 da CLT:

Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.

Art.194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Ao permitir a livre negociação sobre o nível de insalubridade, a norma abre espaço a que o empregador deixe de adotar as medidas de neutralização da insalubridade condizentes com os riscos efetivos presentes em seu ambiente de trabalho.

A segunda hipótese de prevalência da negociação sobre a lei, prevista no dispositivo, por sua vez, diz respeito à possibilidade de prorrogação de jornada de trabalho em local insalubre sem necessidade de licença prévia da autoridade do Ministério do Trabalho.

Essa disposição tem por finalidade permitir que, por negociação coletiva, as partes afastem a aplicação do art. 60, *caput*, da CLT, que exige licença prévia da autoridade em matéria de medicina do trabalho (Ministério do Trabalho ou autoridades sanitárias) para prorrogação de jornada em atividades insalubres. Diz o art. 60 da CLT:

Art. 60 - Nas **atividades insalubres**, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, **quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho**, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

A dispensa da licença prévia fundada em critérios médicos, por meio de negociação coletiva, reduz drasticamente o nível de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, permitindo que sindicatos, sob pressão econômica, negociem a prorrogação de jornada em ambiente insalubre, o que, aliado à possibilidade de negociação do enquadramento da insalubridade em nível reduzido, constitui fator de desestímulo à adoção de medidas de neutralização ou redução da insalubridade.

Conforme definido pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 590.415/SC, Relator Ministro Roberto Barroso, as normas sobre saúde e segurança do trabalhador são absolutamente indisponíveis, não podendo ser objeto de livre negociação individual ou coletiva. Firmou o STF nesse julgado que, não obstante o amplo espaço que a Constituição confere à negociação coletiva, impõe limite intransponível nos direitos que correspondem a um "patamar civilizatório mínimo", dentre os quais, as normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.¹

¹ Dispõe trecho do acórdão do RE 590.415/SC: "Por fim, de acordo com o princípio da adequação setorial negociada, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justabalhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, **afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um "patamar civilizatório mínimo", como a anotação da CTPS, o**

O art. 7º, XXII, da Constituição, garante a todos os trabalhadores urbanos e rurais “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de **normas de saúde, higiene e segurança***”, e o inciso XXIII garante “*adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, **na forma da lei***”. Essas disposições constitucionais revelam o propósito do Constituinte de 1988 de reservar à lei a disciplina da proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, o que afasta a possibilidade de derrogação dessa disciplina por meio de normas coletivas.

Segundo a doutrina, saúde e segurança são direitos indisponíveis, que não se submetem a negociação individual ou coletiva, pois neles se projetam os fundamentos do Estado Democrático de Direito.² A neutralização da insalubridade no ambiente de trabalho, ou a redução da exposição do trabalhador aos agentes insalubres, pela limitação da prorrogação da jornada de trabalho, constituem medidas legais indisponíveis, de ordem pública, que não comportam negociação.

Nesse sentido, o enquadramento do nível de insalubridade depende necessariamente de análise técnica. O art. 189 da CLT prevê como “atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a **agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos**”.

O tempo de exposição do trabalhador ao agente insalubre (ou seja, a jornada de trabalho) constitui critério utilizado para fixação do seu limite de tolerância. Ao permitir o rebaixamento do nível de insalubridade e a prorrogação da jornada de trabalho em atividade insalubre, por negociação, sem observância desses critérios técnicos, a norma promove a redução do nível de proteção legal à saúde do trabalhador, o que contraria interesses superiores da sociedade.

A redação proposta visa a corrigir a grave inconstitucionalidade do dispositivo. Para isso, a emenda suprime a expressão “*e prorrogação de jornada em locais insalubres,*

pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto **tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma**, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas” (grifos acrescidos) (RE 590.415/SC, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe n. 101, 29/5/2015).

² Segundo doutrina de Arion Sayão Romita, a norma do **art. 7º, XXII, da Constituição**, que assegura aos trabalhadores o direito fundamental à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde e segurança”, outorga direito revestido de indisponibilidade absoluta, eis que nele se projetam os próprios fundamentos do Estado Democrático de Direito: a dignidade da pessoa humana - **Constituição, art. 1º, III** - e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa - **inciso IV. ROMITA**, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2014, pp. 418.

incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho”, mantendo o restante da disposição.

Com essa alteração, afasta-se a possibilidade de negociação que dispense a licença do Ministério do Trabalho para prorrogação de jornada, mantendo a obrigatoriedade de observância do art. 60, *caput*, da CLT.

Quanto ao enquadramento da insalubridade, a nova redação permite que as partes negociem a medição da insalubridade presente no ambiente de trabalho, de modo a beneficiar uma coletividade de trabalhadores, mas submete essa medição a todos os critérios médicos necessários, previstos nos arts. 189 a 197 da CLT, além das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Sala das Comissões, .

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

EMENDA Nº - CM
(À Medida Provisória 808, de 2017)

Suprima-se do artigo 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte dispositivo:
-§ 2º do inciso II do artigo 452-E

JUSTIFICAÇÃO

De acordo com o texto do § 2º do inciso II do artigo 452-E a extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

O trabalho intermitente, novo de modelo de contrato de trabalho, até então inexistente, passou a valer no último dia 11 de novembro, quando entrou em vigor a Lei 13.467, de 2017. Esse novo tipo de contrato tem como característica principal a não continuidade dos trabalhos, 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. A convocação para o trabalho deve ser feita com até três dias de antecedência; e deve ser aplicado nos casos em que o empregador tem necessidade de ter um banco de trabalhadores para convocar para demandas que não sabe quando e se vão surgir. Ao ser desligado, profissional teria direito ao seguro-desemprego.

A MP estabelece que são necessários 18 meses para a migração de um contrato tradicional para um de caráter intermitente; sendo assim, a partir de 2020 será possível demitir e imediatamente recontratar.

Entretanto, com o texto da Medida Provisória nº 808, de 2017, enviado pelo Poder Executivo, a extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autorizará o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego, além de mudar a concessão de benefícios, como o pagamento do salário-maternidade ser feito pelo Estado e não pelo empregador, e o auxílio-doença ser pago pela Previdência.

O trabalhador receberá o chamado salário-hora, que não poderá ser inferior ao salário mínimo ou ao dos profissionais que exerçam a mesma função na empresa, assegurado o pagamento do trabalho noturno superior à do diurno. Mas o pagamento será proporcional às horas trabalhadas. Se em um determinado mês ele não for convocado, não receberá salário nesse período.

Além disso, este tipo de contrato dificulta a concessão dos benefícios na forma como ocorre aos demais empregados; visto que o funcionário troca de emprego com muita facilidade e pode ficar muito tempo sem estar ativo na profissão. Assim, ainda criará distinção entre dois ou mais empregados regidos pelo mesmo código: CLT.

Os serviços em saúde são realizados por equipes multiprofissionais, como enfermeiros, técnicos, auxiliares, pessoal de higienização e alimentação, dentre outros, que para um bom desempenho e resolutividade de seus afazeres, precisam, necessariamente estarem em plena sintonia, sendo aconselhável que todos seus integrantes estejam plenamente integrados e conhecedores das rotinas diárias do trabalho, do contrário os próprios usuários do sistema único de saúde podem estar submetidos a riscos indesejáveis.

Diante de tal exposição, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda e retirada da possibilidade de maior precarização das relações de trabalho e insegurança ao emprego nesse modelo de contrato.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB-AM

EMENDA Nº - CM
(À Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação ao parágrafo único do art. 448-A da CLT:

“Art. 448-A. ...

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora nos casos previstos nos artigos 1.145 e 1.146 do Código Civil, ou quando ficar comprovada fraude na transferência.”

JUSTIFICAÇÃO

Ao estabelecer a regra contida no art. 448-A, o legislador esqueceu-se que o trespasse de estabelecimento comercial ou empresa já é regulado pelo Código Civil, nos seguintes termos:

Art. 1.145. Se ao alienante não restarem bens suficientes para solver o seu passivo, a eficácia da alienação do estabelecimento depende do pagamento de todos os credores, ou do consentimento destes, de modo expresso ou tácito, em trinta dias a partir de sua notificação.

Art. 1.146 Código Civil. O adquirente do estabelecimento responde pelo pagamento dos débitos anteriores à transferência, desde que regularmente contabilizados, continuando o devedor primitivo solidariamente obrigado pelo prazo de um ano, a partir, quanto aos créditos vencidos, da publicação, e, quanto aos outros, da data do vencimento.

Por óbvio não se mostra possível proporcionar ao crédito trabalhista, de natureza privilegiada e salarial, proteção inferior àquela garantia a qualquer credor civil ou comercial, inclusive créditos desprovidos de qualquer preferência especial, como os quirografários.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB-AM



CONGRESSO NACIONAL

**MPV 808
00932**

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017

Autor

Partido

1. Supressiva

2. Substitutiva

3. Modificativa

4. X Aditiva

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Acrescente-se, onde couber, artigo com a seguinte redação:

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

.....
.....

“Art. 193 São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente ou intermitente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda pretende regularizar a situação jurídica dos trabalhadores expostos a inflamáveis, explosivos, energia elétrica, roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

De acordo com o princípio da proteção ao trabalhador e vedação ao retrocesso, deve ser inserida a expressão “ou intermitente” ao caput do art. 193 da CLT.

Com a leitura da CLT em vigor, os empregados necessitam de exposição permanente ao risco para efetivamente fazerem jus a percepção do adicional de insalubridade.

Ocorre que tais atividades elencadas no dispositivo são inerentemente de risco, não devendo a lei fazer distinção entre aqueles que se submetem a exposição permanente

ou intermitente.

Os serviços prestados às empresas de energia elétrica são de altíssimo risco, e os resultados dos acidentes de trabalho são muito graves, levando na maioria das vezes a lesões graves, de amputação ou morte.

O mesmo se observa com relação ao trabalho com explosivos e inflamáveis.

Com relação a segurança pessoal ou patrimonial, o risco também é latente, se justificando a medida.

Desta maneira, a legislação deverá garantir o adicional de periculosidade para trabalhadores nas condições elencadas nos incisos, mesmo em condição de exposição intermitente ao risco.

PARLAMENTAR



CONGRESSO NACIONAL

**MPV 808
00933**

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017

Autor

Partido

1. Supressiva

2. Substitutiva

3. Modificativa

4. X Aditiva

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Acrescente-se, onde couber, artigo com a seguinte redação:

Art. A desestatização de empresas públicas, serviços públicos, instituições financeiras ou sociedades de economia mista sob controle direto ou indireto da União, prevista no art. 2º da Lei nº 9.491/1997, deverá ser precedida de negociação coletiva com o sindicato profissional representativo dos trabalhadores da respectiva entidade a ser privatizada.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo adequar a legislação laboral do Brasil aos compromissos assumidos pelo país internacionalmente. A proposta se justifica por observar as convenções e as recomendações internacionais do trabalho, especialmente a Convenção sobre a Consulta Tripartite (Normas Internacionais do Trabalho), de 1976, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual se orienta também pela:

“Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção ao Direito de Sindicalização, de 1948; a Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, de 1949, e a Recomendação sobre a Consulta (Ramos de Atividade Econômica no Âmbito Nacional), de 1960 - que afirmam o direito dos empregadores e dos trabalhadores de estabelecer organizações livres e independentes e pedem para que sejam adotadas medidas para promover consultas efetivas no âmbito nacional entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como as disposições de numerosas convenções e recomendações internacionais do trabalho que dispõem que sejam consultadas as organizações de empregadores e de trabalhadores

sobre as medidas a serem tomadas para torná-las efetivas”¹.

Ressalte-se que a Convenção sobre a Consulta Tripartite foi aprovada no Brasil inicialmente pelo Decreto Legislativo n. 6, de 1º de junho de 1989, do Congresso Nacional. O documento foi ratificado pelo Brasil no dia 27 de setembro de 1994, ocasião em que se iniciou a vigência da Convenção no país².

Posteriormente, para regulamentar o tema das Consultas Tripartites para Promover a Aplicação das Normas Internacionais do Trabalho o Brasil promulgou o Decreto n. 2.518, de 12 de março de 1998, o qual dispõe:

“DECRETO Nº 2.518, DE 12 DE MARÇO DE 1998³.

Promulga a Convenção número 144 da OIT sobre Consultas Tripartites para Promover a Aplicação das Normas Internacionais do Trabalho, adotada em Genebra, em 21 de junho de 1976.

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

CONSIDERANDO que a Convenção número 144 da OIT sobre Consultas Tripartites para Promover a Aplicação das Normas Internacionais do Trabalho foi adotada em Genebra, em 21 de junho de 1976;

CONSIDERANDO que o ato multilateral em epígrafe foi oportunamente submetido ao Congresso Nacional, que aprovou por meio do Decreto Legislativo nº 6, de 1º de junho de 1989;

CONSIDERANDO que o Governo brasileiro depositou o instrumento de ratificação da Convenção em 27 de setembro de 1994, passando a mesma a vigorar, para o Brasil, em 27 de setembro de 1995, na forma de seu artigo 8,

DECRETA:

Art. 1º A Convenção número 144 da OIT sobre Consultas Tripartites para Promover a Aplicação das Normas Internacionais do Trabalho, adotada em Genebra, em 21 de junho de 1976, apensa por cópia ao presente Decreto, deverá ser executada tão inteiramente como nela se contém.

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

1 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção sobre a Consulta Tripartite (Normas Internacionais do Trabalho). 1976.

2 SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo, LTR, 1998.

3 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2518.htm. Acesso em 19/11/2017.

Brasília, em 12 de março de 1998; 177º da Independência e 110º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Luiz Felipe Lampreia”

Desse modo, a legislação deverá garantir a consulta prévia e a negociação coletiva com o sindicato profissional representativo dos trabalhadores da respectiva empresa pública, sociedade de economia mista, instituição financeira ou serviço público sob controle direto ou indireto da União em processo de desestatização como, por exemplo, o Sistema Eletrobras, Eletronorte, Eletrosul e as distribuidoras federalizadas, Amazonas Distribuidora de Energia S.A (Amazonas D), Boa Vista Energia S.A (Boa Vista), Companhia Energética de Alagoas (Ceal), Companhia Energética de Piauí (Cepisa), Centrais Elétricas de Rondônia (Ceron) e Companhia de Eletricidade de Acre (Eletroacre), bem como demais empreendimentos já elencados nas resoluções do Conselho do Programa de Parcerias de Investimentos (“CPPI”).

PARLAMENTAR



CONGRESSO NACIONAL

**MPV 808
00934**

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017

Autor

Partido

1. Supressiva

2. Substitutiva

3. Modificativa

4. Aditiva X

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Acrescente-se, onde couber, artigo com a seguinte redação:

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

.....
.....

“Art. 193

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário que perceber.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda pretende regularizar a situação jurídica dos trabalhadores que fazem jus a percepção do adicional de insalubridade.

De acordo com o princípio da proteção ao trabalhador e vedação ao retrocesso, o §1º do art. 193 da CLT deve ser modificado para que a base de cálculo do adicional de insalubridade passe a ser calculada com base no salário que o trabalhador perceber.

Com a leitura da CLT em vigor, temos que a percepção do adicional de insalubridade é calculado sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

Ocorre que essa foi uma modificação implementada pela Lei 12.740/2012, que restringiu o direito dos trabalhadores a percepção do adicional com base no salário integral, ao revogar a lei nº 7.369/1985. Tal dispositivo, hoje em vigor, representou retrocesso no que diz respeito aos avanços sociais, o que é vedado pelo ordenamento jurídico pátrio.

Ademais, as atividades elencadas nos incisos do dispositivo são inerentemente

de risco, representando o adicional uma compensação a exposição do trabalhador, que deve estar de acordo com o seu salário integral.

Os serviços prestados às empresas de energia elétrica são de altíssimo risco, e os resultados dos acidentes de trabalho são muito graves, levando na maioria das vezes a lesões graves, de amputação ou morte.

O mesmo se observa com relação ao trabalho com explosivos e inflamáveis.

Com relação a segurança pessoal ou patrimonial, o risco também é latente, se justificando a medida.

Desta maneira, a legislação deverá garantir o cálculo do adicional de periculosidade para trabalhadores com base no salário integral.

PARLAMENTAR

VICENTINHO (PT/SP)
Deputado Federal

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MPV 808
00935

DATA
21/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808 DE 2017

TIPO

1 SUPRESSIVA 2 AGLUTINATIVA 3 SUBSTITUTIVA 4 MODIFICATIVA 5 ADITIVA

AUTOR DEPUTADO RUBENS PEREIRA JÚNIOR	PARTIDO PC do B	UF MA	PÁGINA 01/01
---	--------------------	----------	-----------------

EMENDA SUPRESSIVA

~~Suprimam-se os §§ 2º e 5º da redação dada ao art. 442-B do do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), constantes do art. 1º da Medida Provisória, renumerando-se os demais.~~

Suprimam-se os §§ 2º e 5º da redação dada ao art. 442-B do do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), constantes do art. 1º da Medida Provisória, renumerando-se os demais.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta emenda é evitar a flexibilização dos direitos trabalhistas de diversas categorias, a fim de não serem considerados simplesmente autônomos. Da forma como está, as categorias enumerados no § 5º (que ora solicito a exclusão), poderiam ter sua relação de emprego precarizada, assumindo os riscos do negócio jurídico, o que deveria caber à empresa apenas.

A exclusão do § 2º tem como propósito evitar a confusão jurídica com o art. 3º da CLT, visto que a exclusividade também é uma característica do vínculo empregatício, tanto é que a MP retira essa característica de outros dispositivos da CLT, como é o caso do trabalho intermitente.

Ressalte-se que o empregador é aquele que assume o risco da atividade econômica, cumprindo ao empregado apenas prestar os serviços, sem assumir qualquer risco decorrente do negócio, enquanto o trabalhador autônomo assume apenas o risco do serviço contratado, cumprindo-lhe entregá-lo feito ao tomador. Parte das categorias elencadas no § 5º não carregam esta característica.

Ainda em relação aos motoristas, convém destacar que um tribunal trabalhista na Inglaterra decidiu que os motoristas de um aplicativo de carona não são autônomos, mas funcionários do aplicativo. Por isso, devem receber salário mínimo, aposentadoria e férias remuneradas.

Nesse sentido, solicitamos o apoio dos nobres pares para a aprovação da emenda.

Sala das Comissões, 21 de novembro de 2017.

21/11/2017.

DATA

ASSINATURA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MPV 808
~~00936~~ EMENDA Nº
808/2017

DATA
21/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808 DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [**x**]
ADITIVA

AUTOR	PARTIDO	UF	PÁGINA
DEPUTADO RUBENS PEREIRA JÚNIOR	PC do B	MA	01/01

EMENDA ADITIVA

~~Inclua-se no § 1º do art. 1º da MP 796/2017 (CLT) a seguinte alteração: 3º A mãe, de~~

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração no Art. 394-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre.

§ 1º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Em que pese o texto apresentado pela MP 808/2017 corrigir parte da injustiça contra a empregada gestante em relação ao ambiente insalubre, ainda traz a possibilidade de que essa empregada possa trabalhar neste tipo de ambiente, o que, de qualquer forma, é nocivo à gravidez.

Em relação à lactante, praticamente nada mudou, pois ela continua ainda obrigada a apresentar atestado médico para poder comprovar que não pode amamentar em local insalubre.

Ressalte-se que o movimento de mulheres há muito tempo insistem na ideia de que a maternidade deve ser reconhecida como função social e, portanto, assumida como responsabilidade a ser compartilhada.

Diante das precárias condições de vida e de trabalho de grande parte das mulheres brasileiras, não podemos esperar que essas continuem arcando sozinhas com a importante tarefa de gerar e cuidar das gerações futuras. Reconhecer a função social da maternidade implica em rever as obrigações no âmbito da esfera reprodutiva da vida, a responsabilidade dos homens e do Estado.

Os desafios impostos pela sociedade moderna quanto ao cuidado e à educação das crianças e jovens exigem investimento em políticas, programas e serviços públicos de apoio e proteção à maternidade e à paternidade.

Por essa razão, pedimos apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

21/11/2017.

DATA

ASSINATURA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
21/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808 DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [**x**] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO RUBENS PEREIRA JÚNIOR

PARTIDO
PC do B

UF
MA

PÁGINA
01/03

EMENDA MODIFICATIVA

Acrescentem-se ao art. 3º da MP os seguintes inciso IV e V:

Art. 3º.....

IV- **O art. 611-A** do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

V- **O art. 611-B** do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A MP em tela visa, objetiva regulamentar e alterar artigos da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) inseridos na CLT. Um desses artigos a ser alterado é o art. 611-A, que trata da prevalência do negociado sobre o legislado.

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

“XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”

Com isso, a Carta Política já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei. Todavia, a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que, em sistemas jurídicos fundados em valores morais ou éticos, a autonomia privada não é absoluta. Logo, é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho prever condições mais benéficas aos empregados do que o disposto na legislação, conforme se verifica na jurisprudência abaixo:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 11.496/2007. HORAS IN ITINERE. ACORDO COLETIVO. EXCLUSÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. O debate se trava acerca da validade de cláusula de norma coletiva que atribuiu à remuneração do tempo in itinere a

característica de ser parcela indenizatória, devida sem o adicional de horas extras e sem reflexo no cálculo de outras verbas. Em rigor, discute-se sobre tal cláusula revestir-se de eficácia que derivaria da autonomia privada coletiva ou, por outra, se teria tal preceito excedido o limite de disponibilidade reservado à autodeterminação dos atores sociais. Ao considerar, tendo em perspectiva o caso dos autos, que a remuneração do tempo de trabalho ou do tempo à disposição do empregador, nos limites da lei, não poderia ter sofrido redução ou desvirtuamento, o Tribunal Superior do Trabalho remete às seguintes razões de decidir: 1. Em sistemas jurídicos fundados em valores morais ou éticos, a autonomia privada não é absoluta; 2. Os precedentes do STF, como os precedentes em geral, não comportam leitura e classificação puramente esquemáticas, como se em seus escaninhos se acomodassem, vistos ou não, todos os fragmentos da realidade factual ou jurídica. Para além das razões de decidir, acima enumeradas, cabe registrar que os precedentes do STF (RE 590.415/SC e RE 895759/PE) que enlevam a autodeterminação coletiva cuidam de situações concretas nas quais a Excelsa Corte enfatizou a paridade de forças que resultaria da participação de sindicato da categoria profissional, não se correlacionando com caso, como o dos autos, em que o Tribunal Regional do Trabalho constata não ter havido qualquer contrapartida, sob as vestes da negociação coletiva, para compensar a renúncia de direito pelos trabalhadores. Embargos conhecidos e não providos. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Embargos de Declaração em Recurso de Revista.(E-RR-205900-57.2007.5.09.0325) EM 27 DE JUNHO DE 2017.

Logo, vê-se que a autonomia negocial coletiva não é absoluta. Tal decisão fora proferida em 2016 para afastar um acordo coletivo que, conforme o tribunal, reduzia os direitos dos trabalhadores de uma usina de açúcar. O recurso analisado discutia uma proposta de acordo que dava às horas de deslocamento (*in itinere*) natureza indenizatória, e não remuneratória. Com isso, a empresa deixa de recolher contribuição previdenciária sobre a verba e o trabalhador deixa de recolher Imposto de Renda. Ao final, prevaleceu a jurisprudência do TST no sentido de que a natureza salarial das chamadas horas *in itinere*, ou de deslocamento, não pode ser afastada por meio de acordo coletivo.

Todavia, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, incluiu na CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) o art. 611-A com um sentido que relativiza os princípios da igualdade e da proteção ao empregado. Ao viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação às situações presentes nos incisos do artigo 611-A da CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) sem qualquer contrapartida que beneficie mais o empregado que a legislação, a Lei vai de encontro ao princípio da norma mais favorável e, por conseguinte, mitiga o princípio da proteção ao empregado.

Assim, quaisquer outras cláusulas que eventualmente tragam condições mais prejudiciais aos trabalhadores estão eivadas de patente inconstitucionalidade, razão pela qual o caput do art. 611-A deste projeto de lei deve ser adequado aos ditames constitucionais,

garantindo, assim, o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho.

Por essa razão, pedimos apoio dos nobres pares para a aprovação da emenda.

21/11/2017.
DATA

ASSINATURA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
21/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808 DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [] MODIFICATIVA 5 [**X**]
ADITIVA

AUTOR
DEPUTADO RUBENS PEREIRA JÚNIOR

PARTIDO
PC do B

UF
MA

PÁGINA
01/02

EMENDA ADITIVA

Acrescente-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração § 2º do Art. 4º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

Art. 1º

.....
"Art. 4º.....
.....

§ 2º Será considerado tempo a disposição do empregador a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (NR)."

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista, aprovada em julho de 2017 pelo Congresso Nacional, transformou-se na Lei n. 13.467/2017, a qual alterou profundamente o marco regulatório das relações de trabalho, CLT, tanto no aspecto do direito material quanto do direito processual.

Ao todo foram alterados 96 dispositivos da CLT e, o que restringiu garantias processuais e flexibilizou direito fundamental dos trabalhadores. Um desses dispositivos foi o § 2º do art. 4º da CLT, que trata do tempo a disposição do trabalhador e das horas in itinere. Esse termo jurídico em Latim literalmente pode ser traduzido como o tempo gasto no trajeto ao trabalho. A Súmula 366 do TST considera que o tempo que o empregado gasta para realizar o percurso para ir e voltar do serviço, quando o local de trabalho for de difícil acesso e não servido por transporte e a condução for fornecida pelo empregador, deverá ser remunerado como horas de efetivo trabalho e somado à jornada de trabalho.

Além disso, o tempo que o empregado permanecer nas dependências da empresa além da jornada de trabalho pressupõe que está sob o comando do empregador, razão pela qual também deve ser considerado tempo a disposição deste e, por conseguinte, passível de remuneração extra. Esse entendimento se faz necessário para evitar as fraudes que são feitas por muitos empregadores para o não pagamento de horas-extras.

Por isso, a presente emenda objetiva não só recuperar o texto anterior da CLT antes da reforma trabalhista, mas também evitar que os direitos dos trabalhadores fiquem à disposição do empregador por mais tempo sem que recebam a remuneração necessária para tanto.

21/11/2017.
DATA

ASSINATURA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
21/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808 DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR	PARTIDO	UF	PÁGINA
DEPUTADO RUBENS PEREIRA JÚNIOR	PC do B	MA	01/02

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória a seguinte alteração no Art. 59-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT):

“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de 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 e . **assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados (NR).**”

JUSTIFICAÇÃO

Recentemente, circulou nas redes sociais um cartaz afixado em um Hospital de São Paulo que estabelecia o novo regime de compensação de horas trabalhadas nas suas dependências a partir da entrada em vigor da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). O que espantou aos funcionários, foi a informação de que as horas extras nos feriados não seriam pagas em dobro como mandava a CLT anteriormente.

Apesar de os discursos dos parlamentares da base aliada que aprovaram a reforma trabalhista dizerem que não haveria supressão de direitos, o caso da inclusão das 12 hx 36h na reforma tinha como único objetivo excluir o pagamento das horas extras no feriado, até mesmo porque esse tipo de jornada de trabalho já tinha sido regulamentado pelo TST.

Assim, a chamada jornada 12x36 horas – em que o empregado trabalha 12 horas e descansa 36 horas, que é muito comum em empresas de vigilância e em hospitais, é um tema recorrente na Justiça do Trabalho. Com vistas a orientar o tema e uniformizar a jurisprudência, o TST editou a Súmula 444 em 2012, dizendo que é válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo

de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.

Com o propósito de recuperar o sentido dessa decisão é que propomos a alteração do dispositivo na MP 808.

21/11/2017.
DATA

ASSINATURA

Data: 21/11/2017		Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017							
Autor: LEONARDO MONTEIRO		N.º Prontuário:							
1. <input type="checkbox"/>	Supressiva	2. <input type="checkbox"/>	Substitutiva	3. <input checked="" type="checkbox"/>	Modificativa	4. <input type="checkbox"/>	Aditiva	5. <input type="checkbox"/>	Substitutiva/Global
Página: 3		Arts.:	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:				

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Inclua-se à Medida Provisória nº 808, de 2017, modificações ao art. 443 e altera-se o art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, a seguinte redação:

Art. 1º.

Art. 443.

.....
§ 3º Considera-se como contrato de trabalho intermitente a prestação de serviços com subordinação e em atividade com descontinuidade ou intensidade variável, determinados em horas, mediante autorização constante em convenção coletiva de trabalho e vedado sua aplicação as categorias definidas em lei específica.

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente poderá ser celebrado mediante prévia autorização em convenção coletiva de trabalho e cumprindo os seguintes requisitos:

I -

II – (suprimir)

III -

IV – para atender a demanda sazonal em atividade rural ou para realização de evento turístico.

V – com duração de 3 (três) meses ao ano, sem possibilidade de prorrogação, e em caso de ultrapassar o prazo de vigência passará automaticamente a ser contrato por tempo integral e por prazo indeterminado.

VI – para a contrato exclusivo de trabalhadores em seu primeiro emprego para ingresso no mercado de trabalho de jovens até 25 anos de idade e para trabalhadores desempregados com mais de 50 anos de idade.

VII – vedada a contratação de trabalho intermitente para a substituição de trabalhadores por contrato direto e por prazo indeterminado.

VIII – jornada de trabalho limitada a 4 horas diárias e 20 horas semanais, vedada a realização de horas suplementares.

§ 1º O contrato será por escrito e especificado o valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário do piso da categoria ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

§ 2º O empregador convocará, por escrito o empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada mensal.

§ 3º Em caso de necessidade do empregador convocar o empregado para a prestação de serviço em dias, períodos ou turnos não previamente

contratados com base no § 3º deste artigo, e sendo aceito pelo empregado, o trabalho será remunerado acrescido de adicional de 80% (oitenta por cento) para jornada durante o dia e de 120% (cento e vinte) para o horário noturno.

§ 4º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de três dias úteis para responder ao chamado, por escrito.

§ 5º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 6º

§ 7º Durante o período em que o trabalhador estiver à disposição do empregado aguardando a retomada da prestação de serviço, terá direito a compensação retributiva em valor a ser fixado em convenção coletiva de trabalho e a auxílio alimentação.

§ 8º A contratante deverá informar ao sindicato da categoria profissional a celebração do contrato de trabalho intermitente no prazo de 10 (dez) dias a contar da celebração do contrato, para fins de fiscalização.

§ 9º As férias, 13º salário, aviso prévio e verbas rescisórias serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente nos últimos 12 meses, ou no período de vigência do contrato, se este for inferior.

§ 10

§ 11

§ 12 (suprimir)

§ 13 Para fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social, após o cumprimento do §3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 14 O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do art. 70 da Lei nº 8.213, de 1991, com garantia do valor do piso salarial da categoria, se a sua remuneração for menor a esse valor.

§ 15 (suprimir)

§ 16 Vedado qualquer tipo de desconto da remuneração do trabalhador com base nos artigos 131 e 473 desta Consolidação.

§ 17 O trabalhador terá direito a vale transporte independentemente da jornada de trabalho diária.

Art. 3º

II – (suprimir)

JUSTIFICATIVA

Compreende-se por trabalho intermitente a modalidade de trabalho na qual o trabalhador ficará à disposição do empregador, aguardando para prestar

serviço e receberá mediante hora trabalhada, essa nova espécie de trabalho, carrega consigo incertezas que abarcam desde a remuneração a ser recebida à possibilidade de se programar para capacitação e/ou lazer com a família.

Diante do exposto, a presente emenda visa a limitar os poderes da contratação no trabalho intermitente, de modo a não permitir que essa modalidade se torne uma prática comum entre os empregadores, dado que é menos onerosa para o setor empresarial.

Portanto, faz-se necessário enquadrar essa modalidade em situações que de fato venham somar para o trabalhador e empregador, como em casos sazonais, primeiro emprego, inclusão de desempregados com mais de 50 anos e principalmente com limitação na jornada de trabalho.

A presente emenda objetiva ainda, limitar o período de contratação na modalidade intermitente, garantir os direitos como férias, 13º salário, aviso prévio, verbas rescisórias e assegurar que os trabalhadores tenham voz por meio dos sindicatos que atuarão como fiscalizadores.

Implementar o trabalho intermitente sem a devida limitação e fiscalização, resultará em retrocesso aos direitos trabalhistas e legitimará as condições sub-humanas que surgirão.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21/11/2017

Leonardo Monteiro PT-MG
DEPUTADO FEDERAL

Autor: LEONARDO MONTEIRO		N.º Prontuário:		
1. <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input checked="" type="checkbox"/> Modificativa	4. <input type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global
Página: 2	Arts.: 452-C e os	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Os artigos 452-C, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H, à [Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), passam a vigorar com as seguintes alterações:

Art. C..... 452-

.....

.

§ 1º

§ 2º Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho ou, na sua falta, de 30 % (trinta por cento) da remuneração base da categoria, a ser paga pelo empregador juntamente com a remuneração.

Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

I - pela integralidade:

- a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F; e
- b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; e
- c) as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990.

§ 2º (suprimir)

Art. F..... 452-

§ 1º (suprimir)

§

2º

Art. 452-G. O empregado contratado por tempo integral ou parcial em caso de demissão não poderá prestar serviços para o mesmo empregador com baseado no contrato disciplinado no art. 452-A desta Consolidação, pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.

Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. (NR)

JUSTIFICATIVA

A Lei 13.467 de 2017 que entrou em vigor no último dia 11 de novembro, modificou mais de duzentos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e de forma inconstitucional viola o conjunto de direitos fundamentais do trabalhador, constantes dos arts. 7º a 11, 170, VII e VIII e 193 da Carta Magna de nosso País.

Pretende uma das propostas constante na Medida Provisória que o trabalhador intermitente receba menos do que o valor do salário mínimo, o que afronta a Constituição da República (remuneração mínima, art. 7º, IV e VII), e para piorar a situação desse empregado faculta que ele complemente o valor da contribuição previdenciária para que esse tempo trabalhado seja computado para fins de benefícios. Senhores Parlamentares, e o trabalhador não receber ao menos o piso da categoria, como ele vai sustentar a si próprio e seus familiares e ainda ter dinheiro para complementar a previdência social?

Essa modificação solapa o custeio da seguridade social, não há como se manter uma seguridade social com essa estratégia de descaracterizar o salário, então a população perde das duas maneiras, sem seguridade social não há como se falar em estado democrático de direito, estado de bem-estar social, a dignidade da pessoa humana, a justiça social, em subordinação da propriedade a sua função socioambiental.

Esvazia a garantia constitucional da relação de emprego protegida, perfazendo a submissão do empregado ao empregador sem limitação, caracterizando um trabalho análogo ao de escravo, além de transferir o risco do negócio para o trabalhador, parte mais frágil nessa relação.

Sala das Sessões, 21/11/2017

Leonardo Monteiro PT-MG
DEPUTADO FEDERAL

Data: 21/11/2017		Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017		
Autor: LEONARDO MONTEIRO		N.º Prontuário:		
1. <input type="checkbox"/> Supressiva 2. <input type="checkbox"/> Substitutiva 3. <input type="checkbox"/> Modificativa 4. <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva 5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global				
Página:	Arts.:	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Dê-se ao parágrafo único do art. 59-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, a seguinte redação:

Art. **1º.**

.....
Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, implica na repetição do pagamento das horas excedentes, acrescida do adicional de 80% (oitenta por cento) sobre a hora normal de trabalho.

Parágrafo único. Vedada a habitualidade da sobre jornada de trabalho caracterizada pelo uso frequente, costumeiro, duradouro da jornada trabalho executada com extrapolação horária diária.

JUSTIFICATIVA

Pelo art. 59-B, modificado pela Lei 13.467, de 2017, é permitida a habitualidade na realização de horas extras, a fim de tornar habitual a sobre jornada de trabalho, sem realizar a devida conversão, infringindo inclusive dispositivo do TST que determina que “as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário, vejamos:

HORAS EXTRAS. CONCEITO DE HABITUALIDADE. Cumpre não confundir trabalho extraordinário diário, com pagamento do número de horas extras mensais. Não se faz necessário o trabalho diário. Basta que o trabalho em sobre jornada se faça como uma rotina. De forma repetitiva no tempo, Habitual é aquilo "que se transformou em hábito; usual, costumeiro, rotineiro; que é constante ou muito frequente; comum". Assim sendo, não se faz necessário que as horas extras sejam prestadas diariamente. Basta que seja frequente o trabalho nessas circunstâncias para justificar a sua integração ao salário de forma produzir as diferenças salariais reflexas delas decorrentes. (TRT 3ª R; RO 01108-2006-097-03-00-7; Sexta Turma; Rel. Juiz Hegel de Brito Boson; Julg. 30/07/2007; DJMG 09/08/2007) (Publicado no DVD Magister nº 17 - Repositório Autorizado do TST nº 31/2007).

A barreira imposta para limitar a realização de horas extras tem base médica-psicológica-psiquiátrica, como necessário para o trabalhador fazer, descansar e se recuperar do desgaste físico e mental da jornada diária de

trabalho e iniciar nova jornada de trabalho sem prejuízo para a sua saúde física e mental. A mudança constante da Lei nº 13.467, de 2017, representa grande prejuízo aos trabalhadores, que acabarão trabalhando além das disposições constitucionais, com impactos negativos à sua saúde e ainda na segurança do trabalho, e para isso apresentamos a presente emenda para definir a proibição da habitualidade na realização de horas extras.

Diante do exposto, solicito o apoio dos colegas parlamentares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, 21/11/2017

Leonardo Monteiro PT-MG
DEPUTADO FEDERAL

Autor: LEONARDO MONTEIRO

N.º Prontuário:

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página: 2

Arts.: 477

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

O art. 477 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, passa a ter a seguinte redação:

Art. 477 – Na rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, é assegurado ao empregado o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 1º-A - O pedido de demissão ou recibo de quitação anual, firmado por empregado só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato profissional ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º - O instrumento de rescisão do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, e recibo de quitação anual conterá discriminado a natureza de cada parcela paga ao empregado e o seu valor, sendo válida a quitação apenas desses valores.

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

§ 4º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto quando o pagamento será em dinheiro ou depósito bancário.

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o § 4º deste artigo não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

§ 6º - O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

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

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

§ 7º-A - O ato da assistência do sindicato na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente atualizados monetariamente pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), salvo quando.

§ 9º (vetado).

§ 10 (Suprimir)

JUSTIFICATIVA

A assistência sindical ao trabalhador foi criada para coibir práticas abusivas feitas pelo empregador quando do término do contrato de trabalho, contudo a Lei 13.467 de 2017, excluiu a assistência do sindicato quando da homologação da rescisão contratual.

A presente emenda aproveita as alterações promovidas na Lei nº 13.467, de 2017, e faz alterações aprimorando a redação do art. 477 da CLT a fim de evitar o retrocesso social a proteção dos trabalhadores, tornando assim obrigatória a assistência do sindicato em toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21/11/2017

Leonardo Monteiro PT-MG
DEPUTADO FEDERAL

Data: 21/11/2017		Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017		
Autor: LEONARDO MONTEIRO		N.º Prontuário:		
1. <input type="checkbox"/> Supressiva 2. <input type="checkbox"/> Substitutiva 3. <input type="checkbox"/> Modificativa 4. <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva 5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global				
Página:	Arts.:	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Dê-se ao art. 510-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, passa a ter a seguinte redação, suprimindo-se os art. 510-B, 510-C e 510-D:

“**Art. 510-A.** É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados poderá ser escolhido no local de trabalho, da empresa ou filial quando a empresa ou filial possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição Federal;

II - a eleição será convocada pelo sindicato profissional representativo da categoria por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual será afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidaturas, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquele local de trabalho, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria;

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa do representante a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até um ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação; e

IV – aplicam-se subsidiariamente à eleição para representante dos trabalhadores no local de trabalho as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

Parágrafo Único O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:

I – apresentar ao empregador todas as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação desta Consolidação, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social, saúde e segurança; e

II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, observando as prerrogativas exclusivas do sindicato conforme disciplinado nos incisos III e IV da Constituição Federal e do art. 513 desta Consolidação.

JUSTIFICATIVA

Primeiramente, é essencial destacar que há distinção entre “representante dos trabalhadores” e o dirigente sindical; o primeiro é eleito pelos trabalhadores para discutir e defender os interesses e direitos dos trabalhadores da mesma empresa na qual trabalha. Assim, o representante dos trabalhadores deve, portanto, pertencer ao quadro de trabalhadores da empresa.

O dirigente sindical, por sua vez, é escolhido através de eleição em âmbito sindical para representar e defender determinada categoria de trabalhadores em sua totalidade, sendo, portanto, indiferente a empresa a qual pertence.

A fim de garantir mais efetiva e eficaz representatividade dos trabalhadores, sugere-se que seja eleito um representante dos empregados em cada local de trabalho da empresa ou da filial, caso haja, quando o número de empregados neste local for maior que 200; tal número e garantia de representantes são garantidos pelo art. 11 da Constituição Federal.

O representante terá mandato de dois anos, podendo ser reeleito, e fica protegido de dispensa do emprego a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até 1 ano após o final do seu mandato. Também é proposto pela referida emenda, que o representante dos empregados seja sindicalizado e com estabilidade de emprego equiparada a do próprio dirigente sindical, de modo que só poderia ser dispensado mediante ajuizamento de apuração de falta grave (art. 543, parágrafo 3º da CLT). Assim, o representante podendo exercer suas funções com maior segurança e prerrogativa, com as orientações no âmbito sindical, senão poderá sofrer uma significativa coação moral por parte do empregador.

Cabe ao representante apresentar ao empregador as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação da CLT, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social,

saúde e segurança. Ainda, conforme a emenda, cabe a ele atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, entretanto sem interferir nas prerrogativas exclusivas do sindicato.

A saber, são prerrogativas dos sindicatos previstas na Constituição “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, o que caracterizaria a ação do representante nesses aspectos como exorbitação de competência. Ainda, conforme a CLT:

“Art. 513.

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos a atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
- e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

Concomitantemente, dada a sindicalização do representante dos empregados, sugere-se que a eleição seja convocada pelo sindicato profissional representativo da categoria por edital, sendo eleito o candidato mais votado em seu respectivo local de trabalho e garantindo-se subsidiariamente, durante o processo eleitoral, as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21/11/2017

Leonardo Monteiro PT-MG
DEPUTADO FEDERAL

Data: 21/11/2017		Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017		
Autor: LEONARDO MONTEIRO		N.º Prontuário:		
1. <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input type="checkbox"/> Modificativa	4. <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global
Página:	Arts.:	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

O art. 4º-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei 13.429 de 31 de março de 2017, constante do art. 2º da Lei nº 13.467, de 2017, passa a ter a seguinte redação:

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

.....
.....
§ 1º Os empregados da contratada farão jus a salário igual ao pago aos empregados da contratante quando executarem a mesma função, além de outros direitos não previstos neste artigo”.

§ 2º (Suprimir)

JUSTIFICATIVA

A presente emenda busca ajustar o texto da norma trabalhista ao texto constitucional, adequando o primeiro no sentido de determinar que sejam aos trabalhadores terceirizados garantidos salários equivalentes aos recebidos pelos empregados diretos da empresa tomadora da mão de obra terceirizada, assegurando o respeito aos pressupostos constitucionais de combate a toda e qualquer forma de discriminação, que é objetivo fundamental da República, elencando no art. 3º, IV, da Constituição; e de igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, conforme disposto no *caput* do art. 5º.

Ademais, a Consolidação das Leis de Trabalho determina que a todo trabalho de igual valor deve haver salário de igual valor (art. 5º e do art. 461).

Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

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

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

Nesse sentido, não se sustenta a pretensão trazida nos §§ 1º e 2º da Lei nº 13.467, de 2017, porquanto sugere-se a alteração do primeiro e a supressão do segundo. Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21/11/2017

Leonardo Monteiro PT-MG
DEPUTADO FEDERAL

Data: 21/11/2017		Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017		
Autor: LEONARDO MONTEIRO		N.º Prontuário:		
1. <input type="checkbox"/> Supressiva 2. <input type="checkbox"/> Substitutiva 3. <input checked="" type="checkbox"/> Modificativa 4. <input type="checkbox"/> Aditiva 5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global				
Página:	Arts.:	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Insira-se na Medida Provisória 808, de 2017, a alteração dos arts. 4º-A e 5º-B, e a supressão do § 2º do art. 4º - A, todos da Lei nº 6019, de 3 de janeiro de 1974, que passam a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pelo contratante da execução de atividade especializada, que não extinga o objeto social, a essência econômica ou negocial, ou não seja inerente e indissociável da atuação da empresa contratante, a à contratada, pessoa jurídica de direito privado e que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores.

§ 2º (suprimir)

§ 3º Os serviços prestados não podem ser permanentemente necessários ou imprescindíveis ao funcionamento e às finalidades básicas da contratante ou tomadora de serviços.

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços especializados, desde que estes, não integrem o objeto social, a essência econômica ou negocial, ou não sejam inerentes e indissociáveis, da atuação da empresa contratante.

§
1º.....
.....

§
2º.....
.....

§
3º.....
.....

§ 4º A contratante deverá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial,

transporte e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

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

JUSTIFICATIVA

A presente emenda busca preencher lacunas deixadas pelas recentes alterações na legislação trabalhista, promovidas com a promulgação da Lei 13.429 de 31 de março de 2017, e evitar atuações obscuras e prejudiciais aos trabalhadores no âmbito da atividade terceirizada.

Juristas entendem a terceirização como a transferência para outros, por parte da empresa tomadora de mão de obra terceirizada, das “atividades consideradas secundárias, ou de suporte, mais propriamente denominadas de atividades-meio, dedicando-se a empresa à sua atividade principal, isto é, à sua atividade-fim”¹, ou, em outras palavras, como a “possibilidade de contratação de terceiros para realização de atividade-meio da empresa, isto é, aquelas atividades que não constituam seu objeto principal, sua atividade essencial.”².

Apesar deste entendimento, o Direito ainda falha em determinar de forma clara a os limites da Terceirização no país, sobretudo acerca das atividades meio e fim. Entretanto, a jurisprudência tem esclarecido que, se a atividade é parte principal do cotidiano do trabalhador, deve ser considerada atividade-fim. Tal entendimento pode ser percebido, por exemplo, em decisão de 2002 do Ministro Ives Gandra Martins Filho, que defende que

“(…) Na realidade, não se pode dizer que a atividade de digitação é apenas meio no setor bancário, pois constitui ela, para os que laboram em caixas e compensação de cheques, a atividade primordial. Daí, por exemplo, a grande incidência da LER entre empregados de Bancos. **Ora, se constitui essa**

¹ BARROS apud MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>. 2003, p. 67.

² MARTINS apud MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>.2003, p. 67.

atividade parte principal do cotidiano do bancário, não se pode considerá-la mera atividade-meio. Assim, por se tratar de atividade-fim, a terceirização permanente de mão-de-obra revela-se ilegal, quer segundo o ordenamento constitucional de 67, quer perante a Novel Carta Política. ”³

Munidos dos entendimentos e do exemplo jurisprudencial apresentados, reforçamos que, por meio desta emenda, busca-se garantir maior segurança para os trabalhadores, terceirizados ou diretos, assegurando-lhes o respeito às suas respectivas atividades, bem como garantir que a função social das empresas e suas atividades finalísticas sejam cumpridas.

Nesse sentido, as alterações propostas aos arts. 4º-A e 5º-A esclarecem os conceitos de terceirização, limitando-a a atividades que não correspondam ao objeto social, à essência econômica ou comercial, ou não sejam inerentes e indissociáveis, em linha lógica de desdobramento causal; e de empresa contratante.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21/11/2017

LEONARDO MONTEIRO
DEPUTADO FEDERAL PT-MG

Data: 21/11/2017		Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017		
Autor: LEONARDO MONTEIRO		N.º Prontuário:		
1. <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input checked="" type="checkbox"/> Modificativa	4. <input type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global
Página:	Arts.:	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Altere-se o caput e os §§ 5º e 6º do art. 442-B no art. 1º da Medida Provisória 808 de 2017, incluído pela Lei 13457, de 2017, na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1943, que passam a vigorar com as seguintes alterações:

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

§
1º.....
.....

§
2º.....
.....

§
3º.....
.....

§
4º.....
.....

§ 5º. Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis e parceiros, relacionadas às atividades compatíveis com o contrato de trabalho autônomo, desde que cumpridos os requisitos do **caput** deste artigo, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

§ 6º. Presente a subordinação e a habitualidade, será reconhecido o vínculo empregatício.

.....
.....

JUSTIFICATIVA

É entendimento passivo no Direto do Trabalho que relações de trabalho nas quais exista habitualidade, subordinação, pessoalidade

e onerosidade na prestação do serviço supõem a existência de vínculo empregatício entre empregado e empregador.

Autônomos são tidos como trabalhadores que exercem suas atividades por conta própria, assumindo os riscos da atividade, sem subordinação ao tomador dos serviços e em caráter eventual. Observando-se a infração de quaisquer destes aspectos, figura-se, por consequência, a caracterização de contrato com vínculo empregatício.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21/11/2017

Leonardo Monteiro PT-MG
DEPUTADO FEDERAL

Autor: LEONARDO MONTEIRO		N.º Prontuário:		
1. <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input type="checkbox"/> Modificativa	4. <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global
Página:	Arts.:	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Inclua-se no art. 1º da Medida Provisória (MPV) 808, de 2017, a alteração do § 2º do art. 634, § 7º do art. 879 e § 4º do art. 899 todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), e acrescente-se o art. 3ª-A a medida provisória, com as seguintes redações:

Art. 1º.
.....
.....

Art. 634.
.....
.....
.....

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados serão atualizados de acordo com a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou por outro índice que venha a sucedê-lo.

Art. 879.
.....
.....
.....

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela variação anual do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou por outro índice que venha a sucedê-lo.

Art. 899.
.....
.....
.....

§ 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou por outro índice que venha a sucedê-lo.

Art. 3º - A. O art. 39 da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 39. Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual sofrerão atualização monetária pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou por outro índice que venha a sucedê-lo, acumulado no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento.

§ 1º Aos débitos trabalhistas constantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou decorrentes dos acordos feitos em reclamação trabalhista, quando não cumpridos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação, serão acrescidos, da atualização monetária previsto no *caput*, juros de um por cento ao mês, contados do ajuizamento da reclamação e aplicados *pro rata die*, ainda que não explicitados na sentença ou no termo de conciliação.

§ 2º Na hipótese de a data de vencimento das obrigações de que trata este artigo ser anterior a 1º de fevereiro de 1991, os juros de mora serão calculados pela composição entre a variação acumulada do BTN Fiscal no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e 31 de janeiro de 1991, e o pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou índice que venha a sucedê-lo, acumulado entre 1º de fevereiro de 1991 e seu efetivo pagamento.

JUSTIFICATIVA

A presente emenda busca preencher lacunas deixadas pelas recentes alterações na legislação trabalhista, promovidas com a promulgação da Lei 13.429 de 31 de março de 2017, e evitar atuações obscuras e prejudiciais aos trabalhadores no âmbito da atividade terceirizada.

Juristas entendem a terceirização como a transferência para outros, por parte da empresa tomadora de mão de obra terceirizada, das “atividades consideradas secundárias, ou de suporte, mais propriamente denominadas de atividades-meio, dedicando-se a empresa à sua atividade principal, isto é, à sua atividade-fim”¹, ou, em outras palavras, como a “possibilidade de contratação de terceiros para realização de atividade-meio da empresa, isto é, aquelas atividades que não constituam seu objeto principal, sua atividade essencial.”².

Apesar deste entendimento, o Direito ainda falha em determinar de forma clara a os limites da Terceirização no país, sobretudo acerca das atividades

¹ BARROS apud MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>. 2003, p. 67.

² MARTINS apud MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>.2003, p. 67.

meio e fim. Entretanto, a jurisprudência tem esclarecido que, se a atividade é parte principal do cotidiano do trabalhador, deve ser considerada atividade-fim. Tal entendimento pode ser percebido, por exemplo, em decisão de 2002 do Ministro Ives Gandra Martins Filho, que defende que

“(…) Na realidade, não se pode dizer que a atividade de digitação é apenas meio no setor bancário, pois constitui ela, para os que laboram em caixas e compensação de cheques, a atividade primordial. Daí, por exemplo, a grande incidência da LER entre empregados de Bancos. Ora, se constitui essa atividade parte principal do cotidiano do bancário, não se pode considerá-la mera atividade-meio. Assim, por se tratar de atividade-fim, a terceirização permanente de mão-de-obra revela-se ilegal, quer segundo o ordenamento constitucional de 67, quer perante a Novel Carta Política.”³

Munidos dos entendimentos e do exemplo jurisprudencial apresentados, reforçamos que, por meio desta emenda, busca-se garantir maior segurança para os trabalhadores, terceirizados ou diretos, assegurando-lhes o respeito às suas respectivas atividades, bem como garantir que a função social das empresas e suas atividades finalísticas sejam cumpridas.

Nesse sentido, as alterações propostas aos arts. 4º-A e 5º-A esclarecem os conceitos de terceirização, limitando-a a atividades que não correspondam ao objeto social, à essência econômica ou negocial, ou não sejam inerentes e indissociáveis, em linha lógica de desdobramento causal; e de empresa contratante.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21/11/2017

Leonardo Monteiro PT-MG
DEPUTADO FEDERAL

Data: 21/11/2017	Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017			
Autor: LEONARDO MONTEIRO	N.º Prontuário:			
1. <input type="checkbox"/> Supressiva 2. <input type="checkbox"/> Substitutiva 3. <input checked="" type="checkbox"/> Modificativa 4. <input type="checkbox"/> Aditiva 5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global				
Página:	Arts.:	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Inclua-se ao art. 1º da Medida Provisória (MPV) 808, de 2017, a modificação do art. 507-B e suprima-se o art. 507 -A, ambos, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), com as seguintes redações:

Art. **1º.**
.....
.....

Art. 507- A (suprimir)

Art. 507- B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência de contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas e previdenciárias, perante o sindicato da categoria profissional da categoria, o qual terá poderes de fiscalização do recolhimento devido dos termos constantes, sem prejuízo dos créditos a serem pleiteados em ação judicial.

.....
.....

JUSTIFICATIVA

Pretende artigo 507 – A, incluído na CLT pela Lei 13.467 de 2017, facultar a arbitragem na solução dos litígios decorrentes da relação de trabalho, para os trabalhadores com salários superiores a R\$ 11.062,62 e que possuam nível superior.

Já o art. 507-B pretende criar a quitação anual das obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Segundo o ensinamento do ministro Maurício Godinho, a arbitragem "é instituto pertinente e recomendável para outros campos normativos - Direito Empresarial, Civil, Internacional, etc -, em que há razoável

equivalência de poder entre as partes envolvidas, mostrando-se, contudo, sem adequação, segurança, proporcionalidade e razoabilidade, além de conveniência, no que diz respeito ao âmbito das relações individuais laborativas.

Nesse sentido, propomos a supressão do art. 507-A por persistir a desigualdade e a hipossuficiência em relação ao poder econômico do empregador maior que seja a remuneração e escolaridade do trabalhador, bem como do caráter alimentar do crédito trabalhista à luz dos artigos 1º, IV c/c § 1º do 100 da Constituição da República (os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o salário incluído débitos de natureza alimentícia com preferência de pagamento sobre os demais débitos), 193 (a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais) da CF, com 1º da lei 9.307/96 (direitos patrimoniais disponíveis), art. 1707 do Código Civil (vedado renunciar o direito a alimentos).

Quanto aos art. 507-B, propomos modificações na redação para garantir a fiscalização pelo sindicato da categoria profissional sobre os direitos e verbas efetivamente pagas na quitação anual, senão a entidade sindical passará a ser um mero carimbador do empregador em detrimento aos direitos do trabalhador.

Sala das Sessões, 21/11/2017

Leonardo Monteiro PT-MG
DEPUTADO FEDERAL

Data: 21/11/2017		Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017		
Autor: LEONARDO MONTEIRO		N.º Prontuário:		
1. <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input checked="" type="checkbox"/> Modificativa	4. <input type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global
Página:	Arts.:	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Inclua-se ao art. 1º da Medida Provisória (MPV) 808, de 2017, a alteração do §3º do art. 790 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), com a seguinte redação:

Art. **790.**

.....
.....

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ou que por declaração de próprio punho afirmar não possuir condições de demandar em juízo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.

JUSTIFICAÇÃO

O teto previdenciário atual é de R\$ 5.531,31 e muitas vezes esse valor representa a única renda da família do trabalhador. Considerando os altos gastos que as famílias brasileiras têm com educação e saúde, diante do sistema público deficitário em ambas áreas, o que faz com que o trabalhador dispenda de parte do seu salário para garantir educação e saúde de qualidade para sua família; além dos custos com alimentação, moradia e transporte, por exemplo, o valor do benefício previdenciário é praticamente todo gasto com necessidades essenciais à família.

Para promover o acesso à Justiça e possibilitar a participação efetiva de um maior número de pessoas no processo jurisdicional, o Estado brasileiro dispôs na sua Carta Magna de 1988 que prestaria assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos.

O benefício da gratuidade consiste na isenção de toda e qualquer despesa necessária diretamente ligada ao processo, seja judicial ou não, bem como na dispensa do pagamento dos honorários advocatícios, em caso de sucumbência.

Segundo o Código de Processo Civil, em seu art. 98, “A pessoa [...] com insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais e os honorários advocatícios têm direito à gratuidade da justiça, na forma da lei”.

Ora, se o limite máximo do benefício previdenciário concedido ao segurado do Regime Geral de Previdência já é considerado um valor baixo para que o trabalhador custeie as despesas familiares, a alteração dada pela Lei 13.457, de 2017, na Reforma Trabalhista, concebeu o benefício da justiça gratuita apenas àqueles que recebem salário igual ou inferior a 40% deste limite, o que corresponde ao valor de R\$ 2212,52, representa grave limitação ao acesso dos cidadãos à um direito prestado pelo Estado.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21/11/2017

Leonardo Monteiro PT-MG
DEPUTADO FEDERAL

Data: 21/11/2017		Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017		
Autor: LEONARDO MONTEIRO		N.º Prontuário:		
1. <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input checked="" type="checkbox"/> Modificativa	4. <input type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global
Página:	Arts.:	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Inclua-se ao art. 1º da Medida Provisória (MPV) 808, de 2017, a alteração dos arts. 477-A e 477-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), com as seguintes redações:

Art. 477 - Na extinção 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º (Revogado).

§ 1º-A A homologação da rescisão do contrato de trabalho será válida quando feito com a assistência do sindicato profissional da categoria ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho;

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, será válido quando feito com a assistência do sindicato profissional da categoria, e deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

§ 3º (Revogado).

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a 50\$ (cinquenta Por cento) de um mês de remuneração do empregado.

§ 6º (Suprimir

§ 8º - (Suprimir)

§ 9º (vetado).

§ 10. (Suprimir)

Art. 477-A. Em caso de dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas por qualquer motivo dependerá de prévia negociação e autorização por meio 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 exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

JUSTIFICAÇÃO

A assistência ao trabalhador foi criada para coibir práticas abusivas feitas pelo empregador, a Lei 13.467, de 2017, que alterou a CLT, excluiu a assistência do sindicato quando da demissão coletiva.

A presente emenda tem a finalidade de se evitar o retrocesso social a proteção dos trabalhadores, mantendo-se assim obrigatória a assistência do sindicato em toda negociação em caso de dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas ou demissão voluntária ou incentivada.

Diante da exposição de argumentos contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21/11/2017

Leonardo Monteiro PT-MG
DEPUTADO FEDERAL

Data: 21/11/2017		Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017		
Autor: LEONARDO MONTEIRO		N.º Prontuário:		
1. <input checked="" type="checkbox"/> Supressiva 2. <input type="checkbox"/> Substitutiva 3. <input type="checkbox"/> Modificativa 4. <input type="checkbox"/> Aditiva 5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global				
Página:	Arts.:	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Inclua-se ao art. 1º da Medida Provisória (MPV) 808, de 2017, a supressão da alínea “m” do art. 482 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), incluída pela Lei 13467, de 2017, reclassificando as subsequentes.

Art. 482 -
.....
.....
.....
.....

m) (Suprimir)

Parágrafo único -
.....

JUSTIFICAÇÃO

A perda da habilitação não pode implicar na rescisão contratual visto que não corresponde à perda da habilidade do trabalhador de executar a função para a qual foi designado.

Logo, não há de se penalizar o trabalhador com a perda de seu posto de trabalho, é cabível que o empregador promova a readaptação do trabalhador em função, transferindo-o de forma provisória até que se recupere a habilitação ou que a perda desta seja decisão transitado em julgado, de modo que não aja mais possibilidades de recuperação da habilitação.

Sala das Sessões, 21/11/2017

Leonardo Monteiro PT-MG
DEPUTADO FEDERAL

Data: 21/11/2017		Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017		
Autor: LEONARDO MONTEIRO		N.º Prontuário:		
1. <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input checked="" type="checkbox"/> Modificativa	4. <input type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global
Página:	Arts.:	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Insira-se ao art. 1º da Medida Provisória (MPV) 808, de 2017, a alteração do § 6º do art. 461 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), incluído pela Lei 13467, de 2017, com a seguinte redação:

Art. 461.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda busca adequar o texto proposto à norma trabalhista ao texto constitucional, adequando o primeiro no sentido de determinar que sejam aos trabalhadores terceirizados garantidos salários equivalentes aos recebidos pelos empregados diretos da empresa tomadora da mão de obra terceirizada, garantindo o respeito aos pressupostos constitucionais de combate a toda e qualquer forma de discriminação, que é objetivo fundamental da República, elencando no art. 3º, IV, da Constituição; e de igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, conforme disposto no *caput* do art. 5º.

Ademais, a Consolidação das Leis de Trabalho determina que a todo trabalho de igual valor deve haver salário de igual valor (art. 5º), sem distinção de sexo. E o *caput* do art. 461, da CLT, determina que será trabalho de igual valor aquele realizado com igual produtividade e mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja a diferença de serviço não seja superior a 2 (dois) anos.

Tais dispositivos foram apresentados como sustentação da sentença apresentada pela juíza Cilene Ferreira Amaro Santos, do Tribunal Regional do Trabalho - 10ª Região, que justificou sua decisão afirmando que a distinção salarial em situações nas quais empregados terceirizados e diretos exercem as mesmas atividades figura como “discriminação odiosa”.

Nesse sentido, a alteração do § 6º é proposta por considerar-se o valor trazido pela Lei 13.467, de 2017, que modificou a CLT, é irrisório diante dos prejuízos causados às trabalhadoras pela distinção por conta do gênero.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21/11/2017

Leonardo Monteiro PT-MG
DEPUTADO FEDERAL

Data: 21/11/2017	Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017			
Autor: LEONARDO MONTEIRO			N.º Prontuário:	
1. <input checked="" type="checkbox"/> Supressiva 2. <input type="checkbox"/> Substitutiva 3. <input type="checkbox"/> Modificativa 4. <input type="checkbox"/> Aditiva 5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global				
Página: 2	Arts.: 444	Parágrafos: único	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º A Medida Provisória 808 de 2017 passa a modificar o art. 444 da Consolidação das Leis de Trabalho, criada Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com nova redação em seu caput e supressão do parágrafo único, para suprimir seu parágrafo único.

Art. **1º.**

.....

.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação entre as partes interessadas desde que não contravenha a Convenção Coletiva de Trabalho, o Acordo Coletivo de Trabalho, as Leis especiais, os direitos trabalhistas indisponíveis, irrenunciáveis, de proteção ao trabalho, as Normas Reguladoras, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. (Suprimir)

JUSTIFICATIVA

A modificação promovida pelo parágrafo único do art. 444 da CLT constante do projeto em análise pretende estipular a livre negociação entre o patrão e o empregado com nível superior e que ganhe remuneração superior a 2 vezes o teto da Previdência Social.

Entendemos que possibilitar a “livre negociação” num contexto de desemprego, terceirizações e fraudes é quase como falar em “livre contrato de trabalho” sem nenhuma garantia de equidade na negociação por supremacia do capital sobre o trabalho mesmo quanto aos trabalhadores seja melhor remunerado.

Nesse sentido propomos modificações para fixar que a livre negociação seja possível desde que não contravenha a Convenção Coletiva de Trabalho, o Acordo Coletivo de Trabalho, as Leis especiais, às disposições

de proteção ao trabalho, as Normas Reguladoras, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Propõem-se também que a livre negociação não poderá ser sobre direitos trabalhistas indisponíveis e irrenunciáveis.

Sala das Sessões, 21/11/2017

Leonardo Monteiro PT-MG
DEPUTADO FEDERAL

Data:	Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017			
Autor:			N.º Prontuário:	
1. <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input checked="" type="checkbox"/> Modificativa	4. <input type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global
Página: 3	Arts.: 457	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Altere-se o art. 457 da Medida Provisória 808 de 2017, que passa a ter a seguinte redação.

Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gratificações legais e as comissões e percentuais pagos pelo empregador, bem como outras importâncias pagas com habitualidade, de modo a constituir base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§ 1º (Suprimir)

§ 2º (Suprimir)

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

§ 4º Considera-se prêmios as importâncias pagas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

§ 5º Os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção somente serão fixados em convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho.

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

I -(Suprimir)

II -(Suprimir)

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

§ 7º A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

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

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

§ 10. Será de competência da entidade sindical da categoria profissional a fiscalização do cumprimento das cláusulas referente aos critérios de rateio e distribuição da gorjeta fixados em convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho.

§ 11. Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras

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

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

JUSTIFICATIVA

Destaca-se que nem tudo que é concedido pelo empregador ao empregado tem natureza salarial, denominando-se tais verbas como parcelas indenizatórias, como vale-transporte, vale-alimentação, diárias, férias, FGTS, entre outros. Tais parcelas não integram o cálculo pertinente as verbas rescisórias.

Entretanto, o art. 458 da Consolidação das Leis de Trabalho prevê que, além do pagamento em dinheiro, compreende-se salário, para todos os efeitos legais, qualquer prestação *in natura* que a empresa, por força do contrato ou por costume, fornece habitualmente ao empregado. Nesse

sentido, todos esses benefícios, para todos os fins, integrar a remuneração do trabalhador, e repercutir nas verbas trabalhistas como décimo terceiro salário, férias, FGTS, entre outros.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21/11/2017

Leonardo Monteiro PT-MG
DEPUTADO FEDERAL

Autor: LEONARDO MONTEIRO		N.º Prontuário:		
1. <input checked="" type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input type="checkbox"/> Modificativa	4. <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global
Página:	Arts.:	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Inclua-se à Medida Provisória nº 808, de 2017 modificações ao art. 790-B com o objetivo de suprimir o § 4º e do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, a seguinte redação:

Art.	790-B.
.....	
§	
1º.....	
§	
2º.....	
§	3º
.....	
§ 4º(suprimir)	

JUSTIFICATIVA

As modificações realizadas pela Lei 13.467/2017 no art. 790-B tem a pretensão de penalizar a parcela social com menor acesso à Justiça com o pagamento dos honorários periciais referentes ao processo. Entende-se assim que o projeto busca dificultar o acesso e o reclame na Justiça do Trabalho.

Conforme disposto no Código de Processo Civil

Art. 95. Cada parte adiantará a remuneração do assistente técnico que houver indicado, sendo a do perito adiantada pela parte que houver requerido a perícia ou rateada quando a perícia for determinada de ofício ou requerida por ambas as partes.

.....

§ 3º Quando o pagamento da perícia for de responsabilidade de beneficiário de gratuidade da justiça, ela poderá ser:

I - custeada com recursos alocados no orçamento do ente público e realizada por servidor do Poder Judiciário ou por órgão público conveniado;

II - paga com recursos alocados no orçamento da União, do Estado ou do Distrito Federal, no caso de ser realizada por particular, hipótese em que o valor será fixado conforme tabela do tribunal respectivo ou, em caso de sua omissão, do Conselho Nacional de Justiça.

A saber, consta no art. 5º, inciso LXXIV, da Carta Magna que “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”.

Seguindo o exposto na Constituição Federal e no novo Código de Processo Civil, não se sustenta a alteração proposta pelo projeto, para que beneficiários da justiça gratuita sejam onerados com os pagamentos dos honorários periciais.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21/11/2017

Leonardo Monteiro PT-MG
DEPUTADO FEDERAL

Autor: LEONARDO MONTEIRO		N.º Prontuário:		
1. <input checked="" type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input type="checkbox"/> Modificativa	4. <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global
Página:	Arts.:	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Inclua-se à Medida Provisória nº 808, de 2017 modificações ao art. 2º com o objeto de suprimir § 3º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, a seguinte redação:

Art.

1º

Art.2º

.....

§2º

§ 3º(suprimir)

JUSTIFICATIVA

A consequência jurídica do reconhecimento do grupo econômico é a existência da responsabilidade solidária entre as empresas, ou seja, se uma delas não quitar os débitos trabalhistas, as demais são responsáveis integralmente pela dívida (responsabilidade solidária passiva).

Ao tratar o grupo como empregador único, surgem outras consequências jurídicas, entre outras: a) garantir condições uniformes de trabalho a todos os empregados do grupo econômico, independentemente de qual empresa ele preste serviços, possibilitando o pedido de equiparação salarial; b) o enquadramento sindical dos empregados será de acordo com a atividade preponderante do grupo econômico e não da empresa para qual o trabalhador presta serviços; c) o pagamento efetuado pelas demais empresas do grupo terá natureza salarial (Súmula nº 93, TST); d) o empregado terá de cumprir as ordens dadas pelas demais empresas do grupo, pois todas serão consideradas empregadoras.

A intenção da supressão é acabar com a interpretação, por analogia, da solidariedade das empresas que constituem grupo econômico, tentando deixar

expresso que esta solidariedade só estaria caracterizada quando ocorrer o comando de uma empresa sobre as demais.

Com o devido respeito, isto não pode prosperar sob pena do grupo econômico registrar seus empregados na empresa “quebrada” e, mesmo com as outras empresas sadias, não vir a ser responsabilizado pelos débitos trabalhistas não quitados.

Portanto, as alterações constantes do PLC. 38 de 2017 não devem prosperar com base nos princípios inerentes ao Direito do Trabalho e constitucionais, e nesse sentido propomos modificações aos parágrafos.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Sessões, 21/11/2017

Leonardo Monteiro PT-MG
DEPUTADO FEDERAL

Autor: LEONARDO MONTEIRO		N.º Prontuário:		
1. <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input checked="" type="checkbox"/> Modificativa	4. <input type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global
Página:	Arts.:	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Inclua-se à Medida Provisória nº 808, de 2017 modificações ao art. 883-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, a seguinte redação:

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 (BNDT), nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo de cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.

JUSTIFICATIVA

A modificação de redução do prazo, a contar da citação do executado, para que a decisão seja levada a protesto e gere inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), justifica-se ao considerar-se o tempo de tramitação dos processos trabalhistas no país.

Diante do interesse das partes, o processo tende a ser levado até a última instância possível de tramitação, o que por vezes protela o proferimento de decisão e assim a resolução do conflito trabalhista. Nesse sentido, é mais do que certo de que ambas as partes estão cientes dos efeitos resultantes da tramitação do processo, tornando-se desnecessário um prazo tão longo para que a decisão seja levada à protesto.

Pelos argumentos apresentados, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21/11/2017

Leonardo Monteiro PT-MG
DEPUTADO FEDERAL

Data: 21/11/2017		Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017		
Autor: LEONARDO MONTEIRO		N.º Prontuário:		
1. <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input checked="" type="checkbox"/> Modificativa	4. <input type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global
Página:	Arts.:	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Inclua-se à Medida Provisória nº 808, de 2017 modificações ao §1º do art.840 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, a seguinte redação:

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 com as suas especificações, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

JUSTIFICATIVA

A forma disposta na Lei pretende que o reclamante apresente, no momento da reclamação, “o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor”. Entretanto, a prova pericial se faz essencial para evitarem-se erros de cálculos dos valores em discussão no dissídio coletivo, de forma a prejudicar o trabalhador ou a fim de evitarem-se fraudes processuais.

Nesse sentido, a perícia, a ser realizada mediante nomeação do juiz, representa segurança no curso do processo trabalhista para ambas partes envolvidas no dissídio.

Diante do exposto, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21/11/2017

Leonardo Monteiro PT-MG
DEPUTADO FEDERAL

Data: 21/11/2017	Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017			
Autor: LEONARDO MONTEIRO	N.º Prontuário:			
1. <input type="checkbox"/> Supressiva 2. <input type="checkbox"/> Substitutiva 3. <input checked="" type="checkbox"/> Modificativa 4. <input type="checkbox"/> Aditiva 5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global				
Página:	Arts.:	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Inclua-se à Medida Provisória nº 808, de 2017 modificações ao art. 468 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, a seguinte redação:

Art. 468

§1º

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, se percebida a mais de 5 (cinco) anos, sendo incorporada como natureza salarial para todos os fins legais.

JUSTIFICATIVA

Interpreta-se que, com a concessão e manutenção positiva da gratificação por tempo de serviço, o empregador reconhece e valoriza a prestação de serviços feita pelo empregado, além de estimulá-lo a comprometer-se cada vez mais com a empresa.

É entendimento pacificado no Tribunal Superior do Trabalho que “a gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais”, sendo que o empregado pode optar pela gratificação mais benéfica quando lhe for oferecida a gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador ou firmada mediante negociação coletiva.

Nesse sentido, a modificação proposta objetiva além de contrariar a prática adotada no Direito do Trabalho, tende a desmotivar o trabalhador a se especializar para permanecer no trabalho. Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, 21/11/2017

Leonardo Monteiro PT-MG
DEPUTADO FEDERAL

Autor: LEONARDO MONTEIRO

N.º Prontuário:

1. Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutiva/Global

Página: 2

Arts.: 911-A

Parágrafos:

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Altere-se da Medida Provisória 808 de 2017, o art. 911-A inserido na Consolidação das Leis de Trabalho, criada Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 1º Independentemente do tipo de contrato de trabalho caso o somatório de remunerações auferidas pelo empregado no período de um mês seja inferior ao valor do piso da categoria, lhe será garantido o recebimento deste piso, e em caso de ausência desse piso, terá garantido perceber remuneração igual ao valor do salário mínimo mensal;

§ 2º 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 conforme disposto no § 1º deste artigo. (NR)

JUSTIFICATIVA

A modificação promovida no art. 911-A constante da Medida Provisória 808 de 2017, pretende onerar o salário do trabalhador ao fixar a faculdade dele de complementar a contribuição previdenciária em caso de sua remuneração não alcance o valor de salário mínimo mensal.

Ora é dever do Estado garantir os mínimos direitos da classe laborar, e o comando legislativo deve ser no sentido do empregador ser obrigado a recolher a contribuição previdenciária de pelo o valor do piso da categoria ou na fatal dessa de pelo menos um salário mínimo por trabalhador, a fim de cumprir os ditames constitucionais do inciso IV do art. 7º, que determina o recebimento de salário mínimo capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de

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

Assim, é inconstitucional a possibilidade de o trabalhador perceber mensalmente menos do valor do salário mínimo, e por consequência a contribuição previdenciária deve ser paga pelo empregador sem onerar mais ainda os poucos valores recebidos pelo empregado.

Pedimos apoio a aprovação da presente emenda pelos nobres parlamentares a fim de cumprir a garantia da Carta Magna de recebimento do salário digno e dos direitos previdenciários.

Sala das Sessões, 21/11/2017

Leonardo Monteiro PT-MG
DEPUTADO FEDERAL

Data: 21/11/2017		Proposição: Medida Provisória N.º 808 / 2017		
Autor: LEONARDO MONTEIRO		N.º Prontuário:		
1. <input type="checkbox"/> Supressiva 2. <input type="checkbox"/> Substitutiva 3. <input type="checkbox"/> Modificativa 4. <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva 5. <input type="checkbox"/> Substitutiva/Global				
Página: 2	Arts.: 545 e 580-A	Parágrafos:	Inciso:	Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Art. 1º Inclua-se na Medida Provisória 808 de 2017, a modificação ao artigo 545 e acrescente-se art. 580-A à [Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), que passam a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 545. O empregador fica obrigado a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições devidas as entidades sindicais, criadas por lei ou definidas em convenção coletiva de trabalho, e serão devidas independentemente de prévia autorização de todos os participantes de categoria.

.....
Art. 580-A. A contribuição sindical devida as entidades sindicais por todos os participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais será transformada gradualmente de compulsória para facultativa transcorridos 2 (dois) anos da vigência da presente Lei, e transcorrido esse período iniciará o desconto de percentual de 25% (vinte e cinco) a cada dois anos do valor previsto no art. 580 desta Consolidação, e após será a contribuição devida com a autorização prévia de seus participantes, decidida em assembleia geral da categoria, garantindo nessa oportunidade o direito de oposição, revogando-se o art. 7º da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008.

JUSTIFICATIVA

Pela Lei 13.467 de 2017 foram ampliadas as funções do sindicato, atribuindo-lhe maiores responsabilidades a ponto de pretender a prevalência do negociado sobre o legislado, mas, ao mesmo tempo, retira-se o subsídio financeiro dessas entidades, transformando o imposto de compulsório em facultativo, o que as impede de exercer sua representação.

Assim, o sindicato representará toda a categoria, mas somente poderá ser custeado pelos seus filiados, o que desestimulará a filiação e causará uma verdadeira atrofia sindical.

A mencionada lei é inconstitucional e injurídica eis que alterou dispositivos em afronta a Constituição Federal, eis que a Contribuição Sindical está prevista nos artigos 8º e 149 da Constituição Federal, bem como do art. 146, inciso II, que impõe a alteração legislativa por meio de Lei Complementar para alterar a natureza tributária dessa contribuição, por possuir

natureza tributária sendo exigida compulsoriamente de todos os integrantes das categorias econômicas ou profissionais, independentemente de associação a um sindicato, tendo por finalidade o custeio de atividades essenciais das entidades sindicais.

Como se não bastasse, esquece o legislador do princípio da unicidade e da vinculação sindical por categoria, sem contar nas inúmeras leis esparsas que atribuem legitimidade ao sindicato em promover a defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos (Lei do Mandado de segurança, Ação Civil Pública, Código de Defesa do Consumidor, etc.).

Pugnamos por uma regra de transição entre a transformação da contribuição sindical compulsória para facultativa, com a finalidade de proporcionar as entidades sindicais um tempo para adaptarem-se a redução de arrecadação e encontrem formas de manter a sustentabilidade do sistema sindical.

Cabe frisar que quando uma entidade sindical negocia coletivamente ou substitui processualmente, representa não apenas os seus filiados, mas todos os integrantes da categoria. Assim, convenção e acordo coletivo, bem como a sentença normativa, geram efeitos para todos, independentemente de filiação ao sindicato, portanto, o trabalhador não filiado ao sindicato também é abrangido pela convenção e acordo coletivo e tem garantidos todos os direitos conquistados pela entidade sindical.

Também deve-se ponderar que a ruptura da contribuição sindical obrigatória trará redução na arrecadação das receitas do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), eis que um percentual da contribuição sindical é destinada à Conta Especial Emprego e Salário, que integra os recursos do FAT, e afronta o art. 14 da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar 101 de 2000), por não ter constado a estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva iniciar sua vigência e nos dois seguintes portanto essas alterações são injurídicas.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Sessões, 21/11/2017

Leonardo Monteiro PT/MG
Deputado Federal



MEDIDA PROVISÓRIA N.º 808/2017

EMENDA MODIFICATIVA n.º , de 2017.

(Do Sr. WEVERTON ROCHA)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O art. 394-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória n.º 808, de 2017, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre.

.....
§2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

§3º Independente do atestado para a permanência ou não no exercício de atividades e operações insalubres de que trata o §2º, o adicional de insalubridade será assegurado.

§4º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação.” (NR)

JUSTIFICATIVA

A emenda retira do texto a parte final do art. 394-A que exclui o pagamento de adicional de insalubridade à gestante afastada e impede o trabalho em ambiente insalubre. Ademais, altera o §3º para evitar que essas empregadas sejam ‘coagidas’ a optar por apresentar atestado médico com receio de perder o adicional.

Brasília, em de novembro de 2017.

Weverton Rocha

Deputado Federal - PDT/MA



MEDIDA PROVISÓRIA N.º 808/2017

EMENDA MODIFICATIVA n.º , de 2017.

(Do Sr. WEVERTON ROCHA)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O §5º do art. 442-B, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, alterado pelo art. 1º da Medida Provisória n.º 808, de 2017, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 442-B.

.....

§5º Representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do **caput**, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º. ”(NR)

JUSTIFICATIVA

O texto cria rol de profissionais para retirar-lhes a possibilidade de serem considerados empregados. De acordo com a MPV, motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, não possuirão a qualidade de empregado. Tal ideia se revela absurda, uma vez que o texto não especifica qual motorista, se o caminhoneiro, o motorista particular ou o motorista empregado, dando margem, por exemplo, para que as empresas de ônibus possam demitir seus empregados e contratá-los na forma de autônomo, sem quaisquer responsabilidades previdenciárias ou trabalhistas.

Brasília, em de novembro de 2017.

Weverton Rocha

Deputado Federal - PDT/MA



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 20/11/2018	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017.			
Autor: WEVERTON ROCHA – PDT/MA			Nº do Prontuário	
(x) Supressiva () Substitutiva () Modificativa () Aditiva () Substitutiva Global				
Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Página:
Suprimam-se os artigos 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H da Medida Provisória nº 808, de 2017.				
Justificação				
<p>A Medida Provisória nº 808, de 2017, na forma enviada ao Congresso Nacional, apresenta os artigos: 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-6 e 452-H, que dispõe sobre o trabalho intermitente, que é o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo uma alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. É determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado.</p> <p>Na prática, essa nova modalidade de trabalho, permite a definição em horas (que não pode ser inferior à hora do salário mínimo). O empregado deve ser convocado para trabalhar com, pelo menos, três dias de antecedência.</p> <p>Ademais, observa-se a transferência do risco do negócio da empresa para o empregado, pois o empregado fica à disposição integral do empregador na espera de ser chamado para executar o trabalho. Isso tudo gera incertezas que impedem o trabalhador de organizar sua rotina, redução de salário e precarização, além de outros problemas que contrariam a proteção constitucional ao trabalhador.</p> <p>Trata-se de uma forma nefasta de precarização do trabalho e do emprego, pois o empregado poderá receber um salário inferior ao salário mínimo, já que poderá trabalhar por horas.</p> <p>Diante de tal exposto, solicitamos ajuda dos nobres pares para impedir a implementação deste novo contrato de trabalho precarizantes ao trabalhador, aprovando-se assim tal emenda a fim de suprimir os artigos acima citados.</p>				
Assinatura:				



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

--

Data: 20/11/2018	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017.			
Autor: WEVERTON ROCHA – PDT/MA			Nº do Prontuário	
<input checked="" type="checkbox"/> Supressiva <input type="checkbox"/> Substitutiva <input type="checkbox"/> Modificativa <input type="checkbox"/> Aditiva <input type="checkbox"/> Substitutiva Global				
Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Página:
Suprima-se o § 2º do inciso II do artigo 452-E, da Medida Provisória nº 808, de 2017.				
Justificação				
<p>De acordo com o texto do § 2º do inciso II do artigo 452-E a extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.</p> <p>O trabalho intermitente, novo de modelo de contrato de trabalho, até então inexistente, passou a valer no último dia 11 de novembro, quando entrou em vigor a Lei 13.467, de 2017. Esse novo tipo de contrato tem como característica principal a não continuidade dos trabalhos, 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. A convocação para o trabalho deve ser feita com até três dias de antecedência; e deve ser aplicado nos casos em que o empregador tem necessidade de ter um banco de trabalhadores para convocar para demandas que não sabe quando e se vão surgir. Ao ser desligado, profissional teria direito ao seguro-desemprego.</p> <p>A MP estabelece que são necessários 18 meses para a migração de um contrato tradicional para um de caráter intermitente; sendo assim, a partir de 2020 será possível demitir e imediatamente recontratar.</p> <p>Entretanto, com o texto da Medida Provisória nº 808, de 2017, enviado pelo Poder Executivo, a extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autorizará o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego, além de mudar a concessão de</p>				

benefícios, como o pagamento do salário-maternidade ser feito pelo Estado e não pelo empregador, e o auxílio-doença ser pago pela Previdência.

O trabalhador receberá o chamado salário-hora, que não poderá ser inferior ao salário mínimo ou ao dos profissionais que exerçam a mesma função na empresa, assegurado o pagamento do trabalho noturno superior à do diurno. Mas o pagamento será proporcional às horas trabalhadas. Se em um determinado mês ele não for convocado, não receberá salário nesse período.

Além disso, este tipo de contrato dificulta a concessão dos benefícios na forma como ocorre aos demais empregados; visto que o funcionário troca de emprego com muita facilidade e pode ficar muito tempo sem estar ativo na profissão. Assim, ainda criará distinção entre dois ou mais empregados regidos pelo mesmo código: CLT.

Os serviços em saúde são realizados por equipes multiprofissionais, como enfermeiros, técnicos, auxiliares, pessoal de higienização e alimentação, dentre outros, que para um bom desempenho e resolutividade de seus afazeres, precisam, necessariamente estarem em plena sintonia, sendo aconselhável que todos seus integrantes estejam plenamente integrados e conhecedores das rotinas diárias do trabalho, do contrário os próprios usuários do sistema único de saúde podem estar submetidos a riscos indesejáveis.

Diante de tal exposição, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda e retirada da possibilidade de maior precarização das relações de trabalho e insegurança ao emprego nesse modelo de contrato.

Assinatura:



MEDIDA PROVISÓRIA N.º 808/2017

EMENDA SUPRESSIVA n.º , de 2017.

(Do Sr. WEVERTON ROCHA)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Inclua-se, onde couber na da Medida Provisória n.º 808, de 2017, o seguinte artigo:

Art. Suprima-se o artigo 790-B, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho – CLT.

JUSTIFICATIVA

O artigo 790-B dificulta o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho ao determinar que mesmo se o empregado for beneficiário da justiça gratuita e, for sucumbente na pretensão objeto da perícia, deverá ser responsabilizado pelos honorários periciais. Tal situação se revela desproporcional diante da hipossuficiência do trabalhador se comparado ao empregador, além disso, o texto coage o empregado para que este não pleiteie por quaisquer pericias no âmbito da Justiça do Trabalho e assim, seja prejudicado.

Brasília, em de novembro de 2017.

Weverton Rocha

Deputado Federal - PDT/MA