

PROJETO DE LEI DO SENADO N° , DE 2018

SF/18284.90131-39


Acrescenta os arts. 394-B, 452-I, 452-J, 452-K, 452-L, 452-M, 452-N, 452-O e 452-P à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a proteção da empregada gestante, e revoga os arts. 394-A e 452-A.”

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

“Art. 1º Acrescenta à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, os arts. 394-B e os arts. 452-I, 452-J, 452-K, 452-L, 452-M, 452-N, 452-O e 452-P, com as seguintes redações:

“Art. 394-B. A empregada gestante será afastada preventivamente de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres assim que comunicada a gestação ao empregador pelo período correspondente ao da gestação, e exercerá suas atividades em local salubre e adequado, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

§ 1º 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 permanência no exercício de suas atividades, assegurada a recusa do empregador.

§ 2º 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.

§ 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.

§ 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.” (NR)



“Art. 452-I. O contrato de trabalho intermitente poderá ser celebrado entre empregado e empregador, observadas as disposições específicas previstas em acordo e convenção coletiva sobre este tipo de contratação, e será celebrado por escrito e registrado na CTPS, e conterá:

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

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; e,

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração, e a forma de comunicação do empregado, assim como a sua resposta.

§ 1º A convocação do empregador informará o período da prestação dos serviços, com, pelo menos, cinco dias de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.

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

§ 4º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 8º, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e,

V - insalubridade, periculosidade e adicional noturno, quando caracterizados;

VI – indenização pelo transporte nos dias trabalhados;

VII – indenização alimentação no mesmo valor previsto para os demais empregados nas jornadas superiores a quatro horas;

VIII – demais adicionais e indenizações legais.

§ 5º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no parágrafo anterior deste artigo.

§ 6º 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.

§ 7º O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134.

§ 8º Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 4º será efetivado mensalmente, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço.

§ 9º O valor previsto no inciso II do *caput* deste artigo não será inferior àquele devido aos demais empregados da empresa que exerçam a mesma função.

§ 10. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, exceto a acidentária, excluída a aplicação do disposto § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 11. O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 12. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º.”

§ 13. O empregador assegurará as condições de saúde e segurança do trabalho, conforme previsto nesta Consolidação, e fornecerá, em caráter permanente, o Equipamento de Proteção Individual (EPI) e outros necessários a execução das atribuições do empregado.

§ 14. Admite-se na modalidade de contrato prevista neste artigo o teletrabalho ou trabalho à distância ou na residência.” (NR)

“Art. 452-J. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

I - locais de prestação de serviços, inclusive o previsto no § 14 do artigo anterior;

II - turno ou jornada para qual o empregado será convocado para a prestação de serviços;

III – outras formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;

IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-I.” (NR)

“Art. 452-K. 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-I.

§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade, exceto expressa disposição em acordo ou convenção coletiva de trabalho.” (NR)

“Art. 452-L. 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)

“Art. 452-M. 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 metade:

a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-N; 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

II - na integralidade, 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, limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos.

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

“Art. 452-N. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.

§ 1º No cálculo da média a que se refere o *caput*, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.

§ 2º O aviso prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487.” (NR)

“Art. 452-O. 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.” (NR)

“Art. 452-P. 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, observado o disposto no art. 911-A.” (NR)

Art. 2º. Revogam-se os arts. 394-A e 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

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

JUSTIFICAÇÃO

A proposição que ora oferecemos à elevada consideração das Senhoras e Senhores Senadores, visa promover a regulamentação de temas importantes contidos na Reforma Trabalhista a que se refere a Lei nº 13.467, de 2017.

Algumas alterações propostas aproveitam partes da Medida Provisória nº 808, de 2017, que não foi objeto de deliberação do Congresso Nacional, perdendo a sua eficácia e vigência.

Neste projeto de lei abordamos especificamente dois aspectos controvertidos da Reforma Trabalhista relacionados ao trabalho da gestante e lactante; e do trabalho intermitente.

Em ambos os temas resolvemos por redigir todo o artigo novamente evitando má compreensão por parte dos trabalhadores e empregadores, razão pela qual renumeramos os dispositivos e promovemos as respectivas revogações em atenção a melhor técnica legislativa.

Mais importante para todos os interessados é que o Senado Federal se manifeste rapidamente sobre assuntos tão relevantes, estabelecendo parâmetros confiáveis e que possibilitem a segurança jurídica nas relações de trabalho e a retomada do crescimento econômica no Brasil.

Por estas razões, submetemos à apreciação dos nossos Pares a presente proposição, contanto com a sua aprovação.

Sala das Sessões,

Senadora LÚCIA VÂNIA



SF/18284.90131-39