



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**



CD/17514.34472-26

.....
§ 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,



CD/17514.34472-26

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 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.**

.....



CD/17514.34472-26

§ 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 arbitrarão 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



CD/17514.34472-26