

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 antigüidade, 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



CD/17929.22648-70