

REFORMA TRABALHISTA

Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16

Vólia Bomfim Cassar¹

A reforma trabalhista é uma imposição do atual governo, que começou timidamente com um projeto de poucos artigos e se transformou num monstrengº jurídico consubstanciado, hoje, no substitutivo do Projeto de Lei 6787/16.

O presente artigo visa apontar e criticar as diversas mudanças pretendidas pela “reforma trabalhista”, analisando cada caso. Muitas das proposições foram apresentadas como emendas ao PL e ao substitutivo do PL 6787/16.

Abaixo apontaremos os artigos alterados, acrescidos ou revogados da CLT e as sugestões que apresentamos para a Câmara dos Deputados quando participamos das sessões públicas e de reuniões internas.

CLT

ARTIGO. 2º, p. 2º, 3º e 4º da CLT.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo cada uma personalidade jurídica própria, possuírem direção, controle e administração centralizada em uma delas, exercendo o efetivo controle sobre as demais, em típica relação hierárquica, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal, que detém o efetivo controle das demais, e cada uma das outras empresas subordinadas.

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

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

¹ Vólia Bomfim Cassar é desembargadora do TRT da 1ª Região, é mestre em direito pela UNESA, Doutora em direito pela UGF, pós-graduada em direito do trabalho pela UGF, pós-graduada em processo civil e processo do trabalho pela UGF, professora do curso LFG, coordenadora da Pós trabalhista do LFG, autora dos livros Direito do Trabalho e Resumo de Direito do Trabalho, GEN.

Fundamentação:

A proposta legislativa limita, para fins de solidariedade entre as empresas, os grupos econômicos apenas aos grupos por subordinação, isto é, aqueles em que há uma empresa controladora e empresas controladas, deixando de fora os grupos por coordenação geridos e administrados pelos mesmos sócios com confusão de pessoal, patrimonial ou de serviços. Aparentemente a vontade do legislador foi a de excluir as franquias, que também constituem modalidade de grupo horizontal.

O equívoco está na exclusão de todo e qualquer grupo econômico horizontal, isso porque há grupos por coordenação (horizontal) em que as empresas são independentes administrativamente entre si, como o caso das franquias e aqueles que existe de fato uma administração comum, com promiscuidade na gerência, administração e troca de empregados, mercadorias, ferramentas e meios de produção, como se fossem filiais de uma mesma empresa, mas formalmente se apresentam como pessoas jurídicas distintas, como sócios total ou parcialmente iguais.

Há diversos grupos horizontais familiares ou de sociedades não empresariais, situações também não enfrentadas pelo Substitutivo do PL. Impedir a solidariedade de grupos por coordenação quando houver gerência comum é medida importa em retrocesso, já que a jurisprudência há muito reconhece os grupos por coordenação em que há administração comum.

Por isso, nossa sugestão é permitir o grupo por coordenação, desde que entre as empresas do grupo haja gerência comum, como troca de meios de produção, de pessoal e de material.

Além disso, a proposta não enfrenta a “solidariedade ativa” escondida em parte do artigo “...serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis...”. O legislador perdeu a oportunidade de, finalmente, limitar a responsabilidade das empresas do grupo às dívidas inadimplidas, isto é, deixando expressa apenas a possibilidade de solidariedade passiva.

O que se percebe é que, muitas mudanças eram necessárias, mas apenas uma mudança foi proposta, o que demonstra que visa atender interesses de alguns empresários atingidos pela medida, provavelmente as franquias.

ARTIGO. 3º, p. 2º da CLT

§ 2º O negócio jurídico entre **empregadores da mesma cadeia** produtiva, ainda que em regime de exclusividade, **não** caracteriza o vínculo empregatício dos empregados da pessoa física ou jurídica contratada com a pessoa física ou

jurídica contratante nem a responsabilidade solidária ou subsidiária de débitos e multas trabalhistas entre eles. (NR)

Fundamentação:

O texto proposto, com confusa redação, proposital para impedir a real intenção, aparentemente permite a contratação de outras empresas da mesma cadeia produtiva em regime de exclusividade ou não sem responsabilidade das empresas participantes do ajuste.

Uma das modalidades de contratação na mesma cadeia produtiva é a subcontratação de empregados por interposta empresa para produzirem os produtos e mercadorias da contratante: a famosa terceirização. Desta forma, o legislador pretende a ampla e irrestrita terceirização sem qualquer responsabilidade das empresas. A novidade contraria a Lei 13.429/17, que acaba de ser aprovada, assim como os artigos 927 e 942 do Código Civil, que prega que todos os que participam do prejuízo respondem pela reparação do dano.

Outro cenário, é a possibilidade de uma empresa contratar, com exclusividade ou não, outra que esta produza suas mercadorias ou parte de seus produtos. O modelo mais conhecido é o contrato de facção, que pode ser entendido como o ajuste civil ou comercial em que um contratante pactua com outro o fornecimento de produtos prontos e acabados, sem interferência na produção. O que se adquire é o produto e não os serviços dos empregados da facção. A jurisprudência tem entendido que, por NÃO se tratar de terceirização, não há responsabilidade do contratante e contratado, salvo nos casos de fraude, de subordinação dos empregados da contratada ao contratante.

O artigo não deixa claro se a exclusão da responsabilidade se aplica mesmo se os empregados da contratada trabalharem com subordinação para a contratante. Daí a necessidade de uma redação mais clara, pois nos casos de a contratada utilizar mão de obra informal, com trabalho degradante ou análogo ao escravo subordinado à contratante a responsabilidade não poderá ser excluída.

Por isso, a supressão do artigo 3º, p. 2º se faz necessária ou a alteração de sua redação para, de forma clara, dizer que nos contratos de facção, com liberdade na forma e meios de produção, sem subordinação dos trabalhadores à contratante, não há vínculo de emprego com a contratante nem responsabilidade solidária ou subsidiária.

Uma terceiriza hipótese que também se enquadra no parágrafo 2º do artigo 3º são os grupos por coordenação, como franquias e sociedades empresárias controladas pelas mesmas pessoas, com gerência e administração comum, mas constituídas em pessoas jurídicas distintas. Imaginem um empregado que presta serviços a mais de uma empresa do grupo, alternando o local de trabalho. O que pretende o legislador é excluir totalmente a responsabilidade das empresas tomadoras dos serviços. Também por esse motivo o grupo por coordenação foi excluído do parágrafo 2º do artigo 2º do PL.

Se essa foi a real intenção, então nossa sugestão é a supressão do parágrafo 2º.

ARTIGO 4º, P. 2º, CAPUT

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como extra o período que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, **por escolha própria**, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

- I – práticas religiosas;
- II – descanso;
- III – lazer;
- IV – estudo;
- V – alimentação;
- VI – atividades de relacionamento social;
- VII – higiene pessoal;
- VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (NR)

Fundamentação:

O tempo que o empregado permanece no estabelecimento do patrão por sua escolha, sem trabalhar, em situações excepcionais, de fato não pode ser computado na jornada de trabalho. Entretanto, a redação contida no texto proposto deixa dúvidas acerca de sua interpretação, pois mesmo nas hipóteses contidas nos incisos I a VIII, pode haver trabalho de fato e, nesses casos, deve ser computado o tempo.

Ademais, a expressão “por sua escolha própria” se refere apenas às situações mencionadas no parágrafo 2º ou também àquelas relacionadas nos incisos? Essas e outras controvérsias podem surgir, daí a necessidade de correção do texto.

Assim, a proposta é inverter a expressão, de modo a deixar claro que, se for por imposição do patrão ou se houver de fato trabalho o tempo será computado o tempo à disposição.

ARTIGO 8º, P. 2º DA CLT

Art. 8º
§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.
§ 2º Súmulas e outros **enunciados de jurisprudência** editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho **não** poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

Fundamentação:

A expressão jurisprudência é derivada da conjugação dos termos, em latim, *jus* (Direito) e *prudentia* (sabedoria), que significa aplicação do direito ao caso concreto. A jurisprudência não se forma por decisões isoladas, mas sim após uma série de decisões no mesmo sentido.

A jurisprudência é o resultado da adequação das hipóteses abstratas previstas em lei aos casos concretos submetidos a julgamento. Concordamos com De Page quando afirma que a “(...) lei é uma roupa feita que serve a todos porque não assenta bem em ninguém (...)” e que “(...) a justiça exige uma roupa sob medida” para cada um que buscá-la. Aí está a finalidade da jurisprudência, harmonizar estas duas extremidades. A lei é geral e abstrata. O direito e a justiça exigem uma apreciação particular. Diante deste paradoxo, compete ao juiz humanizar a lei, adaptando-a a cada caso. Ao decidir uma lide o julgador interpreta a lei impondo sua decisão, julgando com equidade.

O texto proposto afirma que a jurisprudência não pode restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações não previstas em lei.

Entretanto, os costumes, os princípios, valores e postulados, principalmente os Constitucionais, também são fontes formais de direito e algumas vezes superam textos legais. Ademais, muitas vezes as leis se tornam obsoletas e desatualizadas, necessitando de uma interpretação histórico evolutiva ou constitucional. Nesses casos, a jurisprudência age como integradora e atualizadora da legislação. A proposta pode ser considerada, inclusive, inconstitucional, por impedir o controle de leis pelos princípios e valores constitucionais.

Logo, não é crível que haja impedimento da jurisprudência na interpretação e integração da lei, como acontece em todos os ramos do direito.

Por esse motivo, o parágrafo 2º, do artigo 8º do PL deve ser suprimido.

ARTIGO 8º, P. 3º da CLT

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará **exclusivamente** a

conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (NR)

Fundamentação:

O texto proposto afirma que, na avaliação dos requisitos para validade da norma coletiva (acordo coletivo e convenção coletiva), o Judiciário deve analisar EXCLUSIVAMENTE os requisitos previstos no artigo 104 do Código Civil. Entretanto, há outros vícios que podem tornar nulo o negócio jurídico, como aqueles previstos nos artigos 613 e 614 da CLT, bem como quando contrariar o artigo 611-B constante do presente PL 6787/16, além da nulidade por contrariar normas constitucionais.

Por esse motivo, deve ser suprimido o parágrafo 3º, do artigo 8º do PL.

ARTIGO 11, P. 5º da CLT

Art. 11. O **direito de ação** quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores **urbanos e rurais**, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

- I – (Revogado)
 - II – (Revogado)
-

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

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

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

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

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

Fundamentação:

Há muito a doutrina consagrou que a prescrição não se refere ao direito de ação e sim à pretensão. Logo, necessária a correção legislativa para a utilização da técnica jurídica com terminologia adequada. Por outro lado, é necessário incluir os domésticos no artigo 11, pois a esse tipo de trabalhador também se aplicam as regras da prescrição.

A palavra “somente” contida no parágrafo 5º do artigo 11 deve ser alocada em outra parte da frase, para não gerar a interpretação de que só existe esse tipo de interrupção de prescrição. As demais hipóteses de interrupção e suspensão da prescrição estão previstas no Código Civil. Além disso, foi utilizada a palavra “arquivada”, quando o correto é “extinta sem resolução do mérito”.

A prescrição intercorrente é a que ocorre durante o curso do processo judicial. Tem cabimento quando a parte deixa de providenciar o andamento do processo, na diligência que lhe competia. Seu prazo é idêntico ao prazo para ajuizar a ação. Portanto, é de dois anos para os contratos extintos e de cinco anos se ainda vigente o pacto.

A aplicação da prescrição intercorrente ao processo do trabalho é controvertida, pois, por um lado a Súmula 327 do STF defende a sua aplicação enquanto, por outro lado, a Súmula 114 do TST é no sentido contrário, pela não aplicação.

Por isso, em boa hora o legislador pacificou a matéria para determinar sua aplicação, o que se coaduna com o artigo 40, p. 2º da Lei 6.830/80, de aplicação subsidiária do processo de execução trabalhista. A nossa discordância com a proposta do PL é de unificar o prazo em dois anos, quando deveria ser de dois anos quando o contrato estivesse extinto e de 5 anos para os contratos em curso.

Por outro lado, a possibilidade de conhecer a prescrição de ofício está prevista no artigo 487 do CPC e visa a pacificação social do conflito, reduz as demandas judiciais. Prescrição é, portanto, matéria de característica pública.

Logo, o texto proposto deve ser modificado para também incluir a possibilidade de conhecimento de ofício da prescrição geral e não apenas a prescrição intercorrente.

Deve ser revogada a aliena a, do inciso I, do artigo 6º do PL 6787, que pretende a revogação do parágrafo 1º do artigo 11, que trata da imprescritibilidade das ações declaratórias. Apenas as ações condenatórias prescrevem, pois exigem a reparação de uma lesão. As declaratórias não.

Por fim, há necessidade de renunciar os parágrafos do artigo 11, pois foram puladas as numerações.

ARTIGO 47 e 47-A da CLT

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

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

tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.
§ 2º A infração de que trata o *caput* constitui exceção ao critério da dupla visita. (NR)

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

Fundamentação:

A penalidade prevista no projeto original era de R\$6.000,00 e tinha como finalidade a de coibir a informalidade, punindo os patrões que não cumprem a lei. A não assinatura da Carteira de Trabalho prejudica não só o empregado, mas também as contas do governo e a sociedade.

Os valores contidos no projeto original foram obtidos após profundos estudos e apresentados pelos representantes do Ministério do Trabalho e se mostram razoáveis.

Por isso, não deve prevalecer a nova redação do substitutivo do PL 6787/16 que reduz pela metade e deve ser mantida a redação original, que, inclusive demonstra a vontade do autor do projeto: o executivo.

ARTIGO 58 da CLT

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

Fundamentação:

A atual redação do § 2º do art. 58 da CLT foi inspirada pela maciça jurisprudência que interpretava extensivamente o art. 4º da CLT e que estava retratada nas Súmulas nºs 90 e 320 do TST.

O texto proposto suprime as horas *in itinere* porque desconsidera o tempo gasto pelo empregado no transporte casa-trabalho e vice-versa, independente do fornecimento, pelo patrão, da condução e do local que se situa e empresa.

A medida importa em retrocesso social e supressão de direitos arduamente conquistados pelos trabalhadores. Deve ser, pois, suprimido o parágrafo 2º.

ARTIGO 58-A da CLT

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

.....

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

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

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

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

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

Fundamentação:

O texto proposto altera o contrato por tempo parcial de 25 horas semanais para 26 ou 30 horas semanais. A medida é despicienda, pois há muito se admite o pagamento do salário de forma proporcional ao tempo trabalhado – OJ 358, I da SDI-1 do TST. Aliás, as leis que fixam o salário mínimo já apontam o valor hora, dia e mês, exatamente para atender aos que trabalham menos que as 44 horas semanais, de maneira que seu pagamento seja proporcional ao tempo trabalhado.

Portanto, a medida, além de inútil, pode gerar a interpretação que não é possível contratar empregados para trabalhar mais de 30 horas semanais e menos de 44h e receber de forma proporcional.

A sugestão é de supressão de todo o artigo, mas, se passar, outra será a sugestão: substituir apenas a redação p. 4º do artigo 58-a, conforme fundamento abaixo.

Caso seja aceito o texto, a autorização de trabalho extra de até 6 horas por semana pode, num caso prático, permitir que um empregado trabalhe 8horas + 6 horas num único dia.

É comum garçons contratados para trabalharem apenas sábados e domingos, sendo o sábado o dia mais intenso. Imaginem, então, um garçom contratado para 16 horas semanais. No sábado ele poderia trabalhar 8 horas + 6 horas extras = 14 horas? A medida é absurda, pois leva à exaustão.

Daí a necessidade de, caso a proposta seja aprovada, que se limite ao máximo de 2 horas extras ao dia.

ARTIGOS 59 e 59-A da CLT

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

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

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

§ 4º (Revogado)

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

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

Fundamentação:

A alteração do artigo 59 da CLT foi pequena, mas significativa. O caput atualiza a expressão “contrato coletivo” pelo correto vocábulo “acordo coletivo e convenção coletiva”. Portanto, salutar a medida.

O parágrafo 1º prevê o adicional de horas extras de acordo com o comando constitucional, isto é, de, no mínimo, 50% independe de acordo, em substituição à redação atual que prevê o acréscimo de 20% para as horas extras. Portanto, a medida também foi boa.

O parágrafo 3º teve alteração apenas quanto à referência do parágrafo a ser aplicado.

A revogação do parágrafo 4º é preocupante, pois permite o labor extra aos empregados submetidos ao contrato por tempo parcial, o que o descaracteriza.

A previsão de ajuste escrito individual para a adoção do sistema de compensação por banco de horas não prejudica o empregado, desde que respeitados os limites previstos no parágrafo 2º, mas facilita esse tipo de contratação, que provavelmente serão ajustados desde a admissão.

O artigo 59-A não traz grandes novidades, pois abarca a semana espanhola, autorizada pela OJ 323 da SDI-1 do TST, e outras modalidades de ajustes compensatórios, por isso, também é salutar.

ARTIGO 59-B da CLT

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

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

Fundamentação:

A jornada compensada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso é uma exceção à regra geral e traz fadiga e exaustão ao trabalhador, por conta das 12 horas seguidas de trabalho. Se adotarmos o texto proposto de que o intervalo pode ser suprimido e que nesses casos ele não terá natureza salarial e sim indenizatória e, ainda, retirar o direito à remuneração em dobro dos dias feriados trabalhos e suprimir a redução da hora noturna prevista no artigo 73 da CLT, tornará ainda mais extenuante o trabalho e sonegará direitos legais a este trabalhador.

A proposta é para considerar o pagamento do intervalo suprimido como hora extra e como tal, com natureza salarial.

Deve, ainda, ser alterado o parágrafo único do artigo 59-B, pois exclui do empregado que trabalha no sistema de 12x36 os dias feriados e a redução da hora noturna, discriminando-o. Assim, a proposta substitutiva é para garantir a esses empregados o descanso ou pagamento em feriados e redução da hora noturna.

ARTIGO 59-C da CLT

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

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

Fundamentação:

O acordo de compensação deve ser escrito. O ajuste não será válido quando for tácito ou verbal, pois o parágrafo 2º do artigo 59 da CLT exige a forma escrita.

O artigo 59-C se limitou a reproduzir os incisos I e III da Súmula 85 do TST.

Portanto, é necessário corrigir o texto para incluir a nulidade do ajuste quando for verbal.

Por outro lado, o labor em horas extras, apenas quando forem habituais, descaracteriza o ajuste de compensação porque o próprio empregador não está cumprindo com o acordo celebrado, exigindo ou permitindo que o empregado trabalhe além do limite do contrato de compensação e/ou das 2 horas por dia. Por isso, é necessária a modificação para excluir a palavra “não” do parágrafo único do artigo 59-C e considerar nulo o ajuste quando houver labor de horas extras habituais.

ARTIGO 60 da CLT

Art. 60.

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

Fundamentação:

O trabalho insalubre pode se intensificar conforme o tempo de exposição do trabalhador ao agente agressivo, daí a necessidade de um expert em matéria de higiene e segurança do trabalho em informar se a exposição por 12 horas

seguidas pode agravar a nocividade prevista nas Normas Regulamentares ou até abalar a saúde do trabalhador. Por esse motivo, deve ser suprimido o parágrafo único do artigo 60 por não prestigiar a saúde do trabalhador.

ARTIGO 61, P. 1º DA CLT

Art. 61.
§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido **independente** de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Fundamentação:

A medida visa desburocratizar o trabalho extraordinário e é salutar, pois dispensa a comunicação (10 dias) ao órgão competente do Ministério do Trabalho.

ARTIGO 62, III da CLT

Art. 62
III – os empregados em regime de teletrabalho.

Fundamentação:

O inciso III do artigo 62 da CLT exclui os empregados que trabalham à distância, através de instrumentos telemáticos ou informatizados, do Capítulo “Da Duração do Trabalho”. Isso significa que esses trabalhadores, mesmo que controlados, passam a não ter direito às horas extras, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, hora noturna e adicional noturno. A proposta é absurda!

Provavelmente o texto partiu da premissa que esse tipo de trabalho NÃO é controlado e, por isso, se equipara ao trabalho externo. Ressalta-se que o projeto (art. 75-B) expressamente afirma que o teletrabalhador não é trabalhador externo.

Dois equívocos nessa premissa: 1º - o teletrabalho é espécie de trabalho à distância, executado fora do estabelecimento do patrão, logo, é trabalho externo; 2º - com as novas tecnologias é perfeitamente possível o controle, a fiscalização e a mensuração do trabalho executado. Cada vez mais o teletrabalhador é controlado pelos meios tecnológicos, como login/logout, chat, número de toques e/ou atendimento, GPS, telefones, rádios, web câmeras, intranet etc.

O que realmente pretende o texto é a exclusão da jornada, dos intervalos intrajornada e interjornada. Ora, se o teletrabalhador for controlado, fiscalizado ou seu trabalho puder, de qualquer forma ser mensurado e ultrapassar 8h por dia, deve receber as horas extras pelo trabalho, assim como a hora noturna se adentrar o horário noturno. A proposta esbarra na constitucionalidade, quando pretende excluir um trabalhador do limite da jornada.

Por esse motivo, tem que ser suprimido.

ARTIGO 71, P. 4º da CLT

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

Fundamentação:

Quem trabalha mais ganha mais. Assim, não é justo alguém que usufrui de 40 minutos de intervalo receber o mesmo daquele que trabalhou todo intervalo que seria de 1 hora.

Pagar apenas a parte suprimida do intervalo é justo e coerente com o artigo 58-A da CLT, mas entender que o trabalho extra não tem natureza salarial viola o artigo 58 da CLT e prejudica o trabalhador. O trabalho realizado durante o intervalo, que extrapola a jornada, é extra e por isso deve ser remunerado com acréscimo de 50%. Logo, como toda hora extra o intervalo trabalhado também tem natureza salarial.

Por isso, é necessária a modificação do texto para excluir a expressão “de natureza indenizatória”.

ARTIGOS 75-B, 75-C e 75-D da CLT

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

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

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

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato

individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

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

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

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

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

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

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

Fundamentação:

Teletrabalho é o trabalho à distância. O prefixo TELE significa distância, afastamento. Logo, conceituar o teletrabalho como aquele que preferencialmente ocorre à distância é um conceito equivocado, motivo pelo qual deve ser substituído o texto do artigo 75-B para adotar a técnica semântica: teletrabalhador é o trabalhador externo, à distância, que trabalha com as novas tecnologias relacionadas com a informática e telemática.

O artigo 75-D permite que, por ajuste, possam ser transferidos ao empregado os gastos com a aquisição e fornecimento de equipamento e material de trabalho. Ora, de acordo com os artigos 2º e 3º da CLT é o empregador quem corre os riscos da atividade econômica, logo, injusta a medida que transfere para o empregado os gastos com os equipamentos de trabalho. Deve ser modificado o texto para afirmar claramente a responsabilidade exclusiva do patrão.

ARTIGO 134, p. 1º da CLT

Art. 134.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os

demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado)

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

Fundamentação:

O parágrafo 1º do artigo 134 autoriza o parcelamento das férias em 3 períodos, um deles não inferior a 14 dias, o que permite o descanso e está de acordo com a Convenção 132 da OIT.

Entretanto, permitir que uma das partes das férias não seja inferior a 5 dias, significa que o empregado que trabalha seis dias na semana terá que retornar na semana para trabalhar no sexto dia, regra que interfere no descanso pleno, já que o sétimo dia necessariamente é dia de descanso. Portanto, a sugestão é substituir a redação que prevê 5 dias para seis dias.

Em boa hora foi revogado o parágrafo 2º do artigo 134, pois os maiores de 50 anos de hoje não se comparam com aqueles dos anos 40. Hoje pessoas com mais de 50 anos são ativas e dispostas podendo parcelar as férias.

O parágrafo 3º, do artigo 134 cria regra que obstaculiza a concessão de férias dois antes do dia de repouso ou feriado, ajudando o empregado a descansar mais.

ARTIGOS 233-A, 233-B e 233-C DA CLT

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

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

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

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

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

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser

pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Fundamentação:

O artigo 233-A propõe que o dano extrapatrimonial seja exclusivamente regulado por esse Título da CLT, o que significa exclusão das regras da Constituição e do Código Civil e com isso, a exclusão da responsabilidade objetiva ou a decorrente da atividade de risco, casos comuns na Justiça do Trabalho. Além de inconstitucional, porque exclui a aplicação da Constituição, a medida é injusta, pois trata de forma diferente a reparação de danos de natureza

civil da reparação trabalhista. Ora, as regras gerais do Código Civil (arts. 927 e seg) são também aplicáveis às lesões trabalhistas.

Por isso, a proposta é de retirar a expressão “exclusivamente” para manter a responsabilidade do patrão pelo exercício de atividade de risco, tal como previsto no Código Civil, art. 927, parágrafo único.

O artigo 223-B prevê as causas do dano não patrimonial por ação ou omissão do agente agressor, mas há também dano por exercício de atividade de risco, na forma do artigo 927, parágrafo único do Código Civil, por isso deve ser modificada a frase.

Por outro lado, pretende o referido dispositivo dar ao agredido, à vítima direta, o direito exclusivo da reparação da lesão extrapatrimonial. Nítida a intensão do legislador de excluir os sucessores e demais titulares do direito de postular a reparação, eliminando também o dano ricochete, comum na responsabilidade civil e trabalhista. Por isso, deve ser excluída a expressão “exclusivas”

O artigo 223-C enumera os bens imateriais passíveis de reparação extrapatrimonial. Todavia, há outros bens imateriais que podem sofrer lesão que não estão no artigo (auto estima profissional, assédio moral e sexual etc), sendo possível a interpretação que outros não podem ser reparados. Daí a sugestão de incluir a expressão “dentre outros”.

O artigo 223-E propõe que a reparação do dano seja proporcional ao dolo ou culpa do agressor. Todavia, há dano decorrente de responsabilidade objetiva, que se distingue da subjetiva (dolo ou culpa). Daí a necessidade de substituir a expressão “dolo ou culpa” pela expressão “responsabilidade”.

O artigo 223-G sugere parâmetros para fixação da indenização, entretanto o inciso VII novamente sugere que não cabe a responsabilidade objetiva, que é a que ocorre sem culpa ou dolo. Por isso, sugerimos substituição da expressão “dolo ou culpa” pela expressão “responsabilidade”. O inciso X deve ser suprimido porque sugere que pode haver perdão tácito ou expresso ao dano extrapatrimonial, eliminando o dever de reparar. Por esse motivo, deve ser suprimido.

O artigo 223-C, parágrafo 1º impossibilita a cumulação de indenização por dano extrapatrimonial, o que viola o princípio do não enriquecimento sem causa. Ora, se mais de um bem imaterial foi violado, mais de uma reparação deve ocorrer. Aliás, esse também é o entendimento do Direito Civil, que, por exemplo, permite a acumulação do dano à imagem e estético. Por esse motivo, sugerimos a exclusão da expressão “não cumuláveis”.

ARTIGO 394-A da CLT

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

Fundamentação:

Apesar de perigosa, pois há profissionais irresponsáveis, não vemos problema na proposta que autoriza o trabalho da grávida em local insalubre desde que concedida por médico que declare que o trabalho não prejudica sua saúde nem a do bebê. O texto proposto esqueceu da proteção ao nascituro, portanto, faz necessária a inclusão da expressão “nascituro”.

ARTIGO 429 pp. 4º e 5º

Art. 429

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

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

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

Fundamentação:

Há atividades que, pela sua natureza, são incompatíveis com a aprendizagem, como aquelas que exigem diploma de curso superior, inscrição no órgão de classe, curso de formação, habilitação específica (motoristas, vigilantes, professores, motociclistas) etc. Estas não precisam estar previstas em normas coletivas ou nas normas do Ministério do Trabalho. Por esse motivo, sugerimos a substituição do texto para ampliar as hipóteses de exclusão.

ARTIGO 442-B da CLT

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

Fundamentação:

A regra proposta é lógica. Se o trabalhador é autônomo não é empregado. Portanto, a sua inclusão na CLT mais parece uma tentativa de burlar a relação de emprego, que de reconhecer que o autônomo não é empregado. O fato de existir contrato de prestação de serviços escrito ou com as formalidades legais não afasta, por si só o liame empregatício. Aliás, esse direito é irrenunciável. O que afasta é a ausência dos requisitos contidos nos artigos 2º e 3º da CLT.

Daí o motivo para supressão do artigo 442-B.

ARTIGOS 443 e 452-A da CLT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

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

Fundamentação:

A criação da espécie de contrato de trabalho sob a denominação “contrato intermitente” visa, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável, isto é, a imprevisibilidade da prestação de serviços e, portanto, apenas defende os interesses da classe empresarial.

A imprevisibilidade é algo nefasto tanto para o patrão como para o empregado.

Há mais.

De acordo com os artigos 2º e 3º da CLT, é o empregador quem corre os riscos da atividade empresarial. Os dois artigos (art. 443 e art. 452-A) pretendem repassar ao trabalhador os riscos inerentes ao empreendimento, o que não é possível nas relações de emprego.

Frise-se que o parágrafo 3º do artigo 452-A determina pagamento de multa pelo não comparecimento no dia de trabalho equivalente a 50% da remuneração do período, criando uma excessiva punição ao trabalhador, que fica à disposição do chamado do patrão.

Por esse motivo, os dois artigos devem ser suprimidos.

ARTIGO 444 PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT

Art. 444.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o *caput* deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que

perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (NR)

Fundamentação:

Os direitos trabalhistas previstos em lei são indisponíveis, isto é, são irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública. O valor do salário recebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito. Entender que os empregados que recebem mais que R\$11.063,00 podem livremente dispor sobre os direitos trabalhistas relacionados no artigo 611-A da CLT é negar a vulnerabilidade do trabalhador, que depende do emprego para sobreviver e, com relativa facilidade, concordaria com qualquer ajuste para manutenção do emprego.

O valor do salário do empregado não exclui a relação de emprego e não diminui a subordinação do empregado ao patrão. O estado de vulnerabilidade permanece independentemente do valor auferido. O que muda é o nível social.

Assim, o artigo deve ser suprimido.

ARTIGO 448-A da CLT

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

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

Fundamentação:

A sucessão é de empresários e não de empregadores, já que o empregador, nos moldes do artigo 2º, caput da CLT é a empresa. A empresa continua a mesma o que muda são os empresários que a exploram. Daí o motivo pelo qual deve ser suprimida a expressão “de empregador”, do artigo 448-A.

Por outro, as partes podem livremente ajustar a responsabilidade comum nos casos de sucessão, por isso deve ser incluída essa excludente.

Deve ser acrescido o parágrafo 2º, e por isso, transformado o parágrafo único em parágrafo 1º.

A sugestão para a nova redação do parágrafo 2º é a de afirmar a responsabilidade do sucessor atinge todos os créditos trabalhistas, inclusive dos contratos extintos antes da sucessão, assim como da sucessão ocorrida a título provisório. Na verdade, de acordo com o artigo 2º, caput da CLT quem é o

empregador é a empresa e as obrigações trabalhistas são de responsabilidade desta. As dívidas trabalhistas se equiparam às obrigações de ônus reais ou *propter rem* e, por isso, perseguem a empresa independente do empresário que o explora, tal como o efeito sequela conhecido no direito real. Ao adquirir uma empresa o novo titular (empresário) assume o bônus e o ônus.

Pelos motivos acima, o artigo 448-A deve ser alterado para também abracer o parágrafo 2º acima proposto.

ARTIGO 456 -A DA CLT

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

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

Fundamentação:

O texto proposto pelo PL tem como objetivo impedir o trabalhador de postular indenização por uso da imagem por usar uniforme com logomarca de empresas parceiras ou do próprio empregador. A jurisprudência é vacilante e a matéria precisava, de fato, ser regulada.

ARTIGO 457, P. 1º DA CLT

Art. 457

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

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

Fundamentação:

O parágrafo 1º do artigo 457 deve ser modificado porque excluiu do texto legal as gratificações, que tem natureza salarial. Por isso, devem ser incluídas

tanto as gratificações, que já se encontram no artigo 457, p. 1º da CLT e em diversas Súmulas do TST, mas também os adicionais, como defende a doutrina e jurisprudência.

De forma correta o parágrafo 2º do artigo 457 incluiu as diárias de viagens como parcela de natureza indenizatória, já que visam ressarcir o empregado das despesas decorrentes das viagens realizadas a trabalho. Ressalte-se que a redação que atualmente vigora, considera a natureza salarial das diárias de viagem que ultrapassam 50% do salário mensal.

ARTIGO 458, DA CLT

Art. 458.....

§ 5º O valor relativo à assistência, prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea "q" do § 9º do art. 28 da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991 (NR)

Fundamentação:

O parágrafo 5º do artigo 458 pretende retirar a natureza salarial de valores pagos em pecúnia relativos a serviço médico, odontológico, medicamentos e despesas com próteses, órteses etc. O parágrafo IV do artigo 458 já continha regra similar, mas concedida *in natura*. Desta vez a exclusão da natureza salarial ocorre com parcelas pagas em dinheiro.

A medida é positiva, pois estimula patrões a colaborarem com os empregados em épocas difíceis e com despesas vultuosas.

ARTIGO 461 - CAPUT E PARÁGRAFO 1º DA CLT

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

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

serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.
§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções deverão ser feitas por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

.....

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

Fundamentação:

O texto proposto pretende que a equiparação salarial fique limitada aos empregados do mesmo estabelecimento, isto é, da mesma unidade técnica produtiva, alterando a CLT que prevê a possibilidade de equiparação para a mesma localidade (município ou região metropolitana). Por outro lado, cria outro requisito que dificulta a equiparação que é o tempo de serviço no emprego (4 anos). As medidas devem ser suprimidas por importarem em retrocesso e limitação dos direitos dos trabalhadores.

Também foi proibida a equiparação em cadeia autorizada no inciso VI da Súmula 6 do TST. A proibição é justa, pois trata de um paradigma remoto que teve sua majoração salarial decorrente de sentença.

ARTIGO 468, PP. 1º E 2º DA CLT

Art. 468.

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

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

Fundamentação:

A novidade está no parágrafo 2º do artigo 468 da CLT que impede a incorporação da gratificação, mesmo após dez anos de serviço na função de confiança, contrariando o entendimento da Súmula 372 do TST. A medida é técnica, pois a gratificação é espécie de salário condição e como tal só deve ser paga enquanto o empregado exercer a respectiva função.

ARTIGO 477, P. 4º, I da CLT

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

§ 1º (Revogado)

.....
§ 3º (Revogado)

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:
I – em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou
II – em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

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

§ 7º (Revogado)

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

Fundamentação:

Foi revogada a exigência de homologação do pedido de demissão e do recibo de quitação de empregado com mais de um ano de serviço.

A homologação do recibo de quitação ou do pedido de demissão constitui requisito da prova do ato e não de sua substância ou essência. Isto é, serve apenas para comprovar que de fato o empregador pagou o empregado na data consignada no recibo, pois a tradição do comprovante de depósito, do dinheiro ou cheque é feita na frente do fiscal da DRT ou do representante do sindicato. A

ausência da homologação pelo sindicato ou DRT, não torna nula a dispensa ou a quitação desta desde que haja prova de pagamento das parcelas devidas. A simples conferência dos direitos pagos não pode ser condição de quitação, até porque pode o trabalhador postular as diferenças daquilo que não foi corretamente pago.

Portanto, a medida é salutar pois desburocratiza a rescisão e diminui as atribuições, que já são muitas, do Ministério do Trabalho e do Sindicato.

Por outro lado, exigir ajuste para a forma de pagamento da rescisão e ainda que, caso seja em cheque que ele seja visado é criar muita burocracia para o pagamento. O importante é que seja nominal ao empregado e que o empregador escolha a forma de pagamento e não o empregado, pois este não é o devedor.

ARTIGO 477-A DA CLT

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

Fundamentação:

O artigo 477-A tem a finalidade de autorizar as dispensas coletivas ou plúrimas, contrariando de morte a Convenção 158 da OIT, cuja vigência está sub judice no STF.

ARTIGO 477-B DA CLT

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

Fundamentação:

O artigo pretende a quitação com eficácia geral liberatória pela adesão pelo empregado ao PDV (programa de demissão voluntária), desde que previsto em norma coletiva. A mudança, na verdade, propõe hipótese de renúncia e, por

isso, deve ser rejeitada, não só porque os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, principalmente os previstos em lei, mas também porque isso importa em enriquecimento sem causa e retrocesso social.

ARTIGO 482, M, DA CLT

Art. 482

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

Fundamentação:

Correta a aplicação da justa causa quando o empregado, por sua culpa perde a habilitação ou requisitos para o exercício de sua profissão. Portanto, é necessária a inclusão da expressão “por culpa do empregado”.

ARTIGO 484-A, a) DA CLT

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

I – por metade:

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

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

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

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

Fundamentação:

O Programa de Demissão Voluntária (PDV) nada mais é que um estímulo em dinheiro oferecido pelo patrão aos empregados que desejarem pedir demissão. Não há lei que regule quais os direitos do empregado que adere o PDV. Por isso a medida é boa, pois permite que os empregados possam se beneficiar com levantamento parcial do FGTS (80%) e a percepção, pela metade, do aviso prévio e metade da indenização adicional sobre o FGTS, além

das férias e trezenos a que tiver direito. É uma vantagem ao trabalhador, que deve ser mantida.

A substituição que estamos propondo é a de fixar o tempo do aviso prévio, pois hoje ele é proporcional ao tempo de serviço, podendo chegar a 90 dias e esclarecer para quem será revertido, se para o patrão ou para o empregado (que seria o correto).

A proposta de emenda substitutiva é para evitar dúvidas na interpretação e aplicação do direito proposto.

ARTIGO 507-A DA CLT

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

Fundamentação:

Os direitos trabalhistas previstos em lei são irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública, logo, são direitos INDISPONÍVEIS. Portanto, o valor do salário recebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito. Entender que os empregados que recebem mais que R\$11.063,00 podem pactuar a arbitragem é desconhecer a Lei 9.307/96, que só permite a arbitragem em direitos patrimoniais DISPONÍVEIS (art. 1º, p. 1º).

Por esse motivo, o artigo 507-A deve ser suprimido.

ARTIGO 507-B DA CLT

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

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

Fundamentação:

Novamente o legislador pretende a quitação ampla, geral e irrestrita pela comprovação de quitação perante o sindicato (Súmula 330 TST). Não se quita o que não está pago. A quitação do que foi pago já está prevista no artigo 477, p. 2º da CLT. Criar a possibilidade de quitação anual geral em relação a cada parcela mencionada, na vigência do contrato, quando o empregado está presumidamente submetido às ordens do patrão é de duvidosa liberdade de vontade. Ora, se os recibos bastam para a comprovação das obrigações trabalhistas, qual o motivo para a quitação em sindicado? Claro que a intenção foi a de obter a eficácia liberatória geral, gerando o enriquecimento sem causa.

Por esse motivo, deve ser suprimida a proposta.

ARTIGO 510-A, 510-B, 510-C, 510-D DA CLT

Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

- I – nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;
- II – nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;
- III – nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

- I – representar os empregados perante a administração da empresa;
- II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
- III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
- IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
- V – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;
- VI – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;
- VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos

coletivos de trabalho.

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

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.

Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1º Será formada Comissão Eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

§ 2º Os empregados da empresa poderão se candidatar, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 5º Não havendo candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

§ 6º Não havendo nenhum registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

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

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

§ 2º O mandato de membro de comissão de representante dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representante dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem permanecer sob a guarda da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador

interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.

Fundamentação:

Os artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D regulamentam o artigo 11 da CF que determina que toda empresa com mais de 200 empregados deve ter um representante eleito com a finalidade exclusiva de promover o entendimento direto com os empregadores.

A alteração é positiva e protege àquele que, em nome do grupo, reivindica por melhorias trabalhistas.

ARTIGOS 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602

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

.....(NR)

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas. (NR)

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. (NR)

.....

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

.....(NR)

Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês

de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa, prevista no art. 579 desta Consolidação.

..... (NR)

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

.....

Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical, e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento, serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

Fundamentação:

A contribuição sindical obrigatória fere a liberdade sindical preconizada na Convenção 87 da OIT. Obrigar não associados a contribuir com o sindicato é medida contrária à liberdade coletiva. Portanto, salutar a alteração dos artigos que tornam facultativa a contribuição.

ARTIGO 611-A DA CLT

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

- I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II – banco de horas individual;
- III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI – regulamento empresarial;
- VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

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

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;

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

XIII – enquadramento do grau de insalubridade;

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

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

XVI – participação nos lucros ou resultados da empresa.

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

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

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

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

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

Fundamentação:

Flexibilização trabalhista significa tornar maleável a rigidez dos direitos trabalhistas. Em outras palavras, flexibilizar quer dizer redução ou supressão de direitos trabalhistas previstos em lei. Os artigos 611-A e 611-B do PL 6787/16 tratam de flexibilização por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva.

O artigo 611-A caput contém alguns equívocos: a) não distingue associados e não associados, medida que se faz necessária por conta da proposta de extinção da contribuição sindical obrigatória; b) inclui a expressão

“entre outros” tornando muito genérica e meramente exemplificativas as hipóteses de flexibilização, quando deveria ser restritiva a possibilidade de redução ou supressão de direitos por norma coletiva. A sugestão é suprimir a expressão “entre outros” e incluir a expressão “para os associados”.

O inciso I do artigo 611-A estabelece que a compensação de jornada está limitada à Constituição. Ora, o limite constitucional é de 8 horas por dia e 44h semanais, logo, não há compensação ou flexibilização nessa regra. O texto cria regra inútil, pois não modifica a regra geral constitucional. Logo, deve ser alterado para apontar que o limite mensal é da soma das jornadas semanais.

O inciso II do artigo 611-A autoriza o banco de horas sem especificar seus limites, o que não pode ser admitido sob pena de, na prática, permitir o trabalho de 16 ou 18 horas por dia, o que coloca em risco a saúde do trabalhador. Por isso, a proposta é incluir o limite a 2 horas extras máximas por dia.

O inciso V do artigo 611-A pretende autorizar que o plano de cargos e salários identifique as atribuições que se enquadram na função de confiança. Aparentemente o objetivo de tal proposta é o de excluir tais trabalhadores do Capítulo “Da Duração do Trabalho”, fazendo incidir a hipótese do artigo 62, II da CLT. Por esse motivo, a sugestão é de supressão da parte final do inciso V, pois não é crível excluir trabalhadores de horas extras, intervalos e hora e adicional noturno, além das hipóteses legais. Mais uma vez, a regra só beneficia empresários e suprime direitos dos trabalhadores.

O inciso VIII do artigo 611-A propõe que a norma coletiva verse sobre teletrabalho, sobreaviso e trabalho intermitente com a clara intenção de excluir tais trabalhadores dos direitos contidos no Capítulo “Da Duração do Trabalho”, excluindo horas extras, intervalos e hora e adicional noturno desses trabalhadores, motivo pelo qual deve ser modificado seu texto para esclarecer que tal Capítulo não poderá ser excluído.

O inciso IX do artigo 611-A visa excluir a natureza salarial das parcelas pagas por produtividade e incentivo, impedindo sua integração ao salário e sonegando tais valores da base de cálculo do FGTS, INSS, férias e 13º salário. Daí a necessidade de se alterar o texto para deixar claro que a natureza salarial é inegociável.

Os incisos XIII e XIV do artigo 611-A alteram os percentuais do adicional de insalubridade com óbvia pretensão de reduzi-los e, respectivamente, permitir a prorrogação da jornada em atividade insalubre sem a prévia autorização da autoridade competente. Todavia, a insalubridade e seus graus são direitos relacionados à medicina e segurança do trabalho e, por isso, defeso à negociação coletiva. Aliás, isso também está expresso no artigo 611-B.

Além disso, o trabalho insalubre pode se intensificar conforme o tempo de exposição do trabalhador ao agente agressivo, daí a necessidade de um expert em matéria de higiene e segurança do trabalho em informar se a exposição por mais horas pode agravar a nocividade prevista nas Normas Regulamentares ou até abalar a saúde do trabalhador. Por esse motivo, deve ser suprimido o inciso VIX do artigo 611-A por não prestigar a saúde do trabalhador.

A flexibilização é a criação de exceções à regra rígida da lei para autorizar redução ou supressão de direitos antes garantidos. A flexibilização pode ser de duas espécies: 1ª - de adaptação; 2ª - por necessidade. A primeira visa tão somente adaptar o direito previsto em lei ou nas normas autônomas à realidade econômica-social da empresa empregadora. A segunda visa a manutenção da

empresa, que, em virtude da crise econômica, está agonizando e morrendo. Logo, a segunda visa a sobrevivência da empresa.

Portanto, as duas medidas não podem ser tratadas da mesma forma num mesmo dispositivo legal. Por isso, nas hipóteses de flexibilização para adaptação deve haver vantagem econômica compensatória em contrapartida à vantagem reduzida ou suprimida, sob pena de permissão de supressão de direitos para aumentar os lucros do empregador sem contrapartida para o empregado. Por esse motivo, a proposta é de substituição do texto contido no parágrafo 2º do artigo 611-A.

O parágrafo 3º, do artigo 611-A contém erro. A redução da jornada não é medida redutora de direitos e sim benéfica para o empregado, desde que não haja a redução de salários. Por isso, a sugestão é substituir a redação do parágrafo 3º para constar apenas a redução de salário.

O parágrafo 5º do artigo 611-A da CLT também comete erro. Erra o tipo de ação e a competência. Cláusula de acordo coletivo ou de convenção coletiva só pode ser anulada coletivamente em ação coletiva. Falta competência para os juízes, em as ações individuais, declararem a nulidade de norma coletiva. Portanto, a sugestão é a de retirar a expressão “individual” do parágrafo 5º.

ARTIGO 611-B DA CLT

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

- I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;
- IV – salário-mínimo;
- V – valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII – salário-família;
- IX – repouso semanal remunerado;
- X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI – número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo

no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

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

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

XIX – aposentadoria;

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

XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

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

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

XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

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

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

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

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

XXIX – tributos e outros créditos de terceiros.

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

Fundamentação:

O artigo 611-B caput aponta, taxativamente, as matérias cuja negociação coletiva não pode dispor, considerando como “objeto ilícito” do negócio jurídico coletivo que infringir a regra, e, consequentemente, considerando nula a convenção e o acordo coletivo que reduzir ou suprimir tais direitos.

Entretanto, há outros direitos que também são considerados indisponíveis ou que casos que são considerados como objeto ilícito e que não constam dos

incisos do artigo 611-B, como a contratação de empregado público sem concurso público, a contratação de empregado para prática de trabalho ou ato ilícito, a renúncia da dignidade do trabalhador, dos bens imateriais da personalidade etc.

Por isso, deve ser excluída a expressão “exclusivamente” do caput do referido artigo, para que o rol seja meramente exemplificativo.

Por outro lado, ao indicar nos incisos I a XXIX o que não pode ser reduzido ou suprimido, o legislador deixa a entender que nas outras hipóteses pode, o que não é verdade. Não pode ser negociada, por exemplo, a garantia de mínimo para quem recebe remuneração variável, a proteção contra a automação, a dignidade da pessoa humana, dos pactos internacionais de direitos humanos vigentes no país entre outros direitos. Por isso, a proposta é de substituição do texto todo por um mais resumido e genérico, que proíba a flexibilização de direitos constitucionais, dos direitos contidos em normas de medicina e segurança do trabalho e de direitos contidos em normas internacionais vigentes internamente no país.

ARTIGO 614 DA CLT

Art. 614.

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

Fundamentação:

Ultratividade significa dar à norma jurídica efeitos além de sua vigência. De acordo com o art. 614, p. 3º da CLT os acordos coletivos e convenções coletivas têm vigência de dois anos. A ultratividade das normas coletivas inibe a negociação coletiva, pois a principal reivindicação dos trabalhadores é por reajuste salarial e essa vantagem não se renova ao fim da vigência, salvo por novo ajuste coletivo. Apenas as cláusulas normativas e sociais têm efeito ultrativo. Além disso, a ultratividade engessa a livre autonomia das partes de ajustar novas condições de trabalho.

O STF, nos autos da ADPF-MC 323/DF, também entendeu que não pode o TST (Súmula 277) dar efeito ultrativo à norma coletiva, pois está violando dispositivo de lei (art. 614 CLT). Por esse motivo, foi deferida liminar pelo Min Gilmar Mendes em 14/10/16 para suspender os efeitos da Súmula 277 do TST.

Portanto, positiva a inclusão do parágrafo 3º ao artigo 614.

ARTIGO 620 DA CLT

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

Fundamentação:

O artigo 620 prevê a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva, contrariando o princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador, o que espelha a intenção do legislador na flexibilização.

A medida enfraquece o princípio da proteção ao empregado e prioriza a norma menos favorável, mesmo que tenha sido ajustada sem que a empresa esteja atravessando necessidade econômica.

Portanto, deve ser suprimido o artigo 620.

A prevalecer a nova redação proposta, sugerimos alteração no texto para deixar clara a prevalência do acordo coletivo menos favorável apenas para as hipóteses de flexibilização, mesmo assim, desde que comprovada a necessidade econômica da empresa.

Entretanto, se passar, deve ser corrigido o texto não só com os acréscimos acima, mas também para atingir apenas os associados. Com o fim da contribuição sindical obrigatória, não tem sentido a aplicação de normas coletivas para não associados, por isso a nossa proposta é alcançar apenas os associados e mesmo assim sendo explícito no critério do congregamento.

PROCESSO DO TRABALHO

ARTIGO 702, I, F e pp. 3º e 4º DA CLT

Art. 702.

I – em única instância:

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

.....
§ 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da

Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

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

Fundamentação:

A manutenção da jurisprudência uniforme, estável e pacificada é exigência também do CPC (art. 926 CPC), o que traz segurança jurídica e previsibilidade. Todavia, o procedimento formal prévio de realização de sessão pública e quórum qualificado só se justifica para as teses prevalentes e precedentes obrigatórios, isto é, que vinculam, pois podam o direito, recursos e limitam as medidas judiciais.

Não se justifica exigir que a matéria tenha sido decidida de forma idêntica para formar uma súmula e tese vinculante, por decisões anteriores unâimes, por, pelo menos, dez sessões diferentes. O que importa é que represente a vontade da maioria, por isso a sugestão de supressão da parte final da alínea f do inciso I do artigo 702 e exigir apenas o quórum qualificado.

Também se faz necessária a correção da expressão “Enunciados de jurisprudência uniforme” por “precedentes obrigatórios ou teses prevalentes ou vinculantes” contidas tanto na alínea F, como nos parágrafos 3º e 4º do artigo 702, pois só as teses que vinculam devem ter sessões públicas e quórum qualificado, com contraditório e abertura de sustentação oral pelos interessados economicamente e não só os órgãos mencionados.

Por isso, também incluímos a proposta de alteração das expressões contidas nos parágrafos 3º e 4º do artigo 702 e inclusão dos “interessados economicamente na causa” para fins de sustentação oral. Por fim, na criação de precedentes obrigatórios deve ser utilizado o microssistema processual dos precedentes obrigatórios previstos no CPC.

ARTIGO 775 DA CLT

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

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

I – quando o juízo entender necessário;

II – em virtude de força maior, devidamente comprovada.

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

à tutela do direito. (NR)

Fundamentação:

A fixação dos prazos em dias úteis é benéfica advogados e demais operadores e não coloca em risco a celeridade processual. Ademais, a regra também contida no 219 do CPC. Por isso, a alteração é positiva.

ARTIGO 790, PP. 3º E 4º DA CLT

Art. 790.

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

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

Fundamentação:

O limite fixado para a gratuidade é inferior ao previsto na Lei 5.584/70. O empregado com contrato ativo que recebe valor igual ou menor que de R\$1.700,00 tem a presunção que seus ganhos não são suficientes para arcar com as despesas processuais. Por isso, a sugestão é a de aumento para 40% do valor do limite máximo da Previdência, que chega ao valor médio de R\$2.200,00, mais razoável.

Hoje mais de 70% das demandas trabalhistas são interpostas depois da extinção do contrato, isto é, por desempregados. Estes nada recebem na época da lide, logo, percebem menos que o teto sugerido. Assim, a emenda pretende apontar que o desempregado não precisa comprovar estado de hipossuficiência econômica pela presunção favorável a ele e, por isso, não está submetido ao teto.

Por outro lado, de acordo com o artigo 99, p. 3º do CPC a hipossuficiência econômica é presumida para a pessoa natural se também declarada na petição inicial por advogado com esse poder especial ou pelo próprio. Assim, não é lógico existir regra no direito civil mais benéfica que a regra do direito do trabalho. Por isso, a emenda proposta é para fazer constar que o desempregado não está abrangido pelo teto mencionado e, havendo declaração, declarar a presunção

de hipossuficiência econômica, assim como a pessoa natural que declarar expressamente o fato.

ARTIGO 790-B, CAPUT, PP. 1º, 3º E 4º DA CLT

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

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

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

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

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outra lide, a União responderá pelo encargo.

Fundamentação:

A gratuitade de justiça atinge não só as custas, mas também as despesas processuais e dos honorários periciais. Assim, não tem sentido impedir a realização da prova daquele que não tem condições de arcar economicamente com ela, o que importaria em afastamento da jurisdição, que é inconstitucional. Além disso, contraria a regra contida no artigo 95, p. 3º do CPC, que garante a gratuitade inclusive para honorários periciais.

Hoje mais de 70% das demandas trabalhistas são interpostas depois da extinção do contrato, isto é, por desempregados. Este nada está recebendo na época da lide. Também por esse motivo, a parte final do artigo 790-B caput tem que ser suprimida.

O parágrafo 1º do artigo 790-B tem que ser modificado porque estabelece limite de valor conforme tabela constante do CSJT. Entretanto, o CSJT só prevê valores para perícias para insalubridade, periculosidade e acidente de trabalho. Há perícias para outras matérias não relacionadas pelas resoluções do CSJT. Por esse motivo, deve ser modificado (ou suprimido) o parágrafo 1º.

O parágrafo 3º do artigo 790-B deve ser alterado para a situação oposta. O juiz pode exigir adiantamento de parte do valor da perícia, pois o expert também é um trabalhador e muitas vezes precisa do valor para custear o trabalho.

O parágrafo 4º do artigo 790-B também precisa ser alterado para especificar que os ganhos processuais do beneficiário da gratuidade de justiça estão limitados à lide em que a perícia foi realizada.

ARTIGO 791-A CAPUT – SUBSTITUTIVO

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

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

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

I – o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

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

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

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

§ 5º São devidos honorários advocatícios na reconvenção.

Fundamentação:

O artigo 85, p.2º do CPC prevê honorários advocatícios de, no mínimo 10 e no máximo 20% do valor do proveito econômico. Por outro lado, o artigo 15 do CPC determina sua aplicação subsidiária ao processo do trabalho. Logo, não é crível que os advogados trabalhistas percebem percentual inferior ao percentual dos advogados das demais áreas do direito. A medida é discriminatória e pejorativa, colocando os advogados trabalhistas em patamar de inferioridade.

Portanto, deve ser alterado o artigo 791, p. 2º do PL para aumentar os percentuais ali previstos e aplicar as regras do CPC também para os advogados trabalhistas.

ARTIGO 844, PP. 1º, 2º e 3º DA CLT

Art. 844.

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

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

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

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

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

II – o litígio versar sobre direitos indisponíveis;

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

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

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

Fundamentação

O parágrafo 1º do artigo 844 mantém a antiga expressão “juiz presidente”. A expressão estava correta quando ainda existiam classistas na Justiça do Trabalho, nomenclatura que há muito foi alterada (EC 24/99). Portanto, necessária a alteração da expressão “presidente” para constar apenas “juiz”.

O parágrafo 2º do artigo 844 limita os efeitos da gratuidade de justiça, que, até no processo civil (art. 82), visa a isenção do pagamento das custas do beneficiário da gratuidade. Estranhamente o legislador libera o empregador das custas e do depósito recursal (garantia da futura execução) quando o patrão for beneficiário da gratuidade de justiça, mas não isenta o trabalhador, normalmente desempregado e com hipossuficiência econômica. Por isso, devem ser alterados os parágrafos 1º e 2º do artigo 844 da CLT.

O parágrafo 3º do artigo 844 comete o mesmo equívoco, já que exige o recolhimento das custas, mesmo de quem é beneficiário de gratuidade de justiça, para propositura de nova ação, o que não é lógico diante da hipossuficiência econômica do trabalhador e/ou do deferimento da gratuidade. A exigência impede o livre acesso à Justiça e, por isso, esbarra na Constituição, violando-a. Por esse motivo, sugere-se incluir a partícula NÃO, mudando para posição oposta da proposta ou a supressão do parágrafo 3º.

O parágrafo 4º é a reprodução do artigo 345 do CPC, portanto, boa a medida.

O parágrafo 5º do artigo 844 prestigia o réu ausente cujo advogado comparece na audiência portando defesa e documentos daquele réu que sequer aparece no Judiciário. A mudança é boa porque trata diferentemente situações diversas. Ademais, a confissão foi mantida, apesar da autorização de juntada da defesa com documentos, que devem ser analisados pelo juiz mesmo na ausência do réu. A partir desta alteração legislativa a revelia no processo do trabalho se aproximará ao modelo do processo civil (art. 344), que considera revel aquele que não apresenta contestação.

ARTIGO 793-A da CLT

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

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

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

II – alterar a verdade dos fatos;

III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal;

IV – opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

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

VI – provocar incidente manifestamente infundado;

VII – interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

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

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

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

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

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

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

Fundamentação:

A litigância de má-fé está regulada nos artigos 79 e seguintes do CPC, cuja aplicação era controvertida no processo do trabalho ao argumento da hipossuficiência do trabalhador e pela possibilidade do *ius postulandi*.

A partir da mudança proposta, as penalidades por litigância de má-fé são aplicáveis, inclusive para as testemunhas, podendo, neste caso ser executada a multa nos mesmos autos.

ARTIGO 800 DA CLT

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

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

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

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

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

Fundamentação:

A medida tem como objetivo evitar gastos desnecessários com o deslocamento do réu ao juízo territorialmente incompetente, permitindo que a exceção de incompetência possa ser arguida e julgada antes da audiência.

Por esses motivos, a alteração é positiva.

ARTIGO 818 DA CLT

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

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

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

que lhe foi atribuído.

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

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

Fundamentação

A nova redação proposta para o artigo 818 da CLT tem a finalidade de atualizar a regra da distribuição do ônus da prova copiando o disposto no artigo 373 do CPC, que espelha a teoria estática. Entretanto, o parágrafo 1º autoriza, como também o faz o CPC, a teoria dinâmica da distribuição do ônus da prova, facilitando a ampla defesa. O parágrafo 2º deixa claro que, no caso de inversão, o juiz deve decidir antes, de forma fundamentada, dando prazo para a parte produzir a prova e impede a prova diabólica.

ARTIGO 840 DA CLT

Art. 840.

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

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

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

Fundamentação:

O parágrafo 1º do artigo 840 substitui a expressão “juiz” pelo vocábulo “juízo” nivelando a hierarquia entre juízes e advogados decorrente do princípio da cooperação, que agora rege o processo civil. Além disso corretamente incluiu como requisitos o valor da causa e a determinação do pedido.

ARTIGOS 841, 843 E 847 DA CLT

- Art. 841.
§ 3º Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação. (NR)
-
Art. 843
§ 3º O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada. (NR)
-
Art. 847.
Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência. (NR)

Fundamentação:

De acordo com o artigo 485, p. 4º do CPC o autor não poderá desistir da ação depois de oferecida a contestação, salvo se o réu consentir. A previsão legal trata da contestação escrita, física, apresentada em cartório, no processo civil.

Todavia, no processo do trabalho a contestação física é apresentada em audiência (arts 844 e 847 da CLT). Todavia, com a adoção, pela maioria das Varas, do sistema Judicial Eletrônico (PJe), a apresentação da defesa deve ocorrer antes da audiência, com marcação de “sigilo”, conforme artigo 29 da Resolução 136/14 do CSJT.

Assim, a apresentação da defesa pode ocorrer a qualquer momento, desde que antes da audiência. A defesa apresentada antes da data da audiência fica sob sigilo, aguardando seu “desbloqueio” pelo juiz na audiência, caso as partes compareçam.

A proposta de alteração contida no parágrafo 3º do artigo 841 da CLT não deixa claro se a data limite é a apresentação ou o desbloqueio.

Entendo que a data limite para a desistência da ação, mesmo com a alteração legislativa, é o “desbloqueio” da contestação do sistema, sob pena da regra trabalhista limitar os direitos do autor de forma diversa daquela do processo civil. Portanto, a redação deve ser alterada para deixar clara a intenção do legislador.

O artigo 847, parágrafo único tem como finalidade alterar a regra do artigo 29 da Resolução 136/14, que altera a sistemática do processo do trabalho de que a defesa deve ser apresentada em audiência e pode ser até oral.

Lado outro, a alteração legislativa contida no artigo 843, parágrafo 3º, tem como objetivo ultrapassar a Súmula 377 do TST para permitir que qualquer pessoa que tenha conhecimento da lide pode ser preposto e não somente um empregado. A medida é positiva, pois amplia as hipóteses de preposição.

ARTIGO 855-A, caput DA CLT

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

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

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

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

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

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

Fundamentação:

A execução trabalhista se opera de ofício pelo juiz, conforme artigo 878 da CLT. Tal medida visa a celeridade processual e a efetividade do provimento jurisdicional. A desconsideração da personalidade jurídica é medida que tem como objetivo a responsabilização patrimonial dos sócios que se beneficiaram dos atos ilícitos praticados pela sociedade. Portanto, é natural que a desconsideração também possa se operar de ofício na fase de execução, desde que respeitados os demais requisitos previstos no CPC.

Por isso, a sugestão é incluir no caput a expressão “de ofício na fase de execução”.

ARTIGO 855-D e 855-E da CLT

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

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

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

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

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

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

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

Fundamentação:

A possibilidade de homologação judicial de acordo efetuado extrajudicialmente pelas partes também está prevista no artigo 725, VIII do CPC e tem como objetivo a celeridade processual. Todavia, o artigo 855-D não deixa clara a natureza da sentença que homologa o acordo, nem qual a natureza da decisão que recusa a homologação, nem exige a necessária fundamentação para os casos de recusa.

Logo, há necessidade de incluir o parágrafo único ao artigo 855-D, para deixar clara a impossibilidade de recurso da decisão que homologa ou recusa o acordo, por se tratar de jurisdição voluntária da Justiça do Trabalho e a necessidade de fundamentação em caso de recusa.

Por outro lado, o artigo 855-E confunde a prescrição da pretensão com a prescrição da ação. Na verdade, o que prescreve é a pretensão, a exigibilidade do direito e não o direito de ação, que sempre existirá.

Daí a necessidade de corrigir o texto.

ARTIGO 876, P. ÚNICO DA CLT

Art. 876.

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

Fundamentação:

Pela proposta do parágrafo único do artigo 876, foi suprimida a possibilidade de a Justiça do Trabalho executar as contribuições sociais não

recolhidas sobre os salários do período do contrato de trabalho, limitando-se àquelas decorrentes de suas condenações e de seus acordos. Aliás, esse já era o entendimento majoritário decorrente da Súmula Vinculante 53 do STF.

Portanto, a medida é positiva.

ARTIGO 878, caput da CLT

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

Parágrafo único. (Revogado) (NR)

Fundamentação:

A execução trabalhista se opera de ofício pelo juiz, conforme atual redação do artigo 878 da CLT. Tal faculdade visa a celeridade processual e a efetividade do provimento jurisdicional. Portanto, não há motivos para mudar a regra atual, que funciona muito bem. O artigo 878 do PL 6787/16 não autoriza a execução de ofício, salvo quando as partes não estiverem representadas por advogado.

Por isso, a sugestão é a supressão da parte final do artigo 878.

Foi revogada a possibilidade de a execução, decorrente de decisão dos tribunais, ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, o que é positivo, pois o relator tem poderes para tanto.

ARTIGO 879 da CLT

Art. 879.

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

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

Fundamentação:

O objetivo do parágrafo 2º do artigo 879 foi o de uniformizar os prazos trabalhistas para 8 dias. A medida não é positiva, pois a análise de cálculos complexos é mais criteriosa e minuciosa e, por isso, demanda mais tempo.

Por outro lado, o parágrafo 7º do artigo 879 visou afastar a aplicação do índice de atualização conhecido por IPCA. A mudança está de acordo com a decisão do STF, apesar de injusta, pois de fato não corrige como a inflação.

O ministro Dias Toffoli, nos autos da Reclamação (RCL 22012) deferiu liminar para suspender os efeitos de decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) que determinou a substituição dos índices de correção monetária aplicada aos débitos trabalhistas. A decisão do TST era no sentido de afastar o uso da Taxa Referencial Diária (TRD) e determinar a adoção do Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E).

Portanto, apesar de injusto, consagra o entendimento do STF, logo, positiva a alteração por pacificar as controvérsias.

ARTIGO 882 DA CLT

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

Fundamentação:

Mais uma vez a alteração legislativa proposta pelo PL 6787/16 visa adequar o texto legal à jurisprudência do TST(OJ 59 da SDI-II), pois autoriza a apresentação de seguro garantia para garantir a execução. Da mesma forma, o novo CPC (art. 835, p. 2º), regra que, segundo o artigo 3º, XVI da IN 39/16 é aplicável ao processo do trabalho.

Logo, a medida é positiva.

ARTIGO 883-A da CLT

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

Fundamentação:

O artigo 523 do CPC prevê o prazo de 15 dias para cumprimento definitivo da sentença, sob pena de protesto e certidões negativadas (art. 782 CPC), regra que o artigo 17 da IN 39/16 do TST entende aplicável ao processo do trabalho. Ora, o prazo para pagamento espontâneo da sentença transitada em julgado, no processo do trabalho, é de 48 horas. Portanto, não é crível que se pretenda dar mais prazo ao devedor trabalhista que ao devedor civil. Conceder prazo de 60 dias é criar medida que só beneficia o devedor, como também viola a regra de que o crédito trabalhista é privilegiado em relação ao civil.

Por esse motivo, a sugestão é alterar o artigo 883-A para o prazo de quinze dias, igualando-o ao do processo civil, ou SUPRIMIR o artigo e manter o prazo atual.

ARTIGO 896, p. 1º A, IV e p. 14

Art. 896.

§ 1º-A

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

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

Fundamento:

A proposta é para facilitar o trabalho dos ministros do TST ao julgarem nulidade da decisão por negativa de prestação jurisdicional. É medida que beneficia a celeridade do processo e o trabalho do Judiciário, mas dificulta o conhecimento da preliminar e trabalho dos advogados.

ARTIGO 896-A da CLT

Art. 896-A.

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I – econômica, o elevado valor da causa;

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

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

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

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

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

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

§ 5º É irrecorrível 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)

Fundamentação:

O TST goza da mesma natureza do STJ, isto é, de instância extraordinária, atuando na interpretação final do ordenamento jurídico-trabalhista infraconstitucional. Para adotar medida drástica que reduza a enorme quantidade de processos no TST, o parágrafo 1º do art. 896-A apontou os casos de relevância das causas, medida que já estava prevista no caput do artigo.

A aplicação do princípio da transcendência, previsto no art. 896-A da CLT, ainda não foi regulamentada, providência que se fazia necessária em face do comando do art. 2º da Medida Provisória 2.226/2001. Sob este ponto de vista, a medida é salutar, todavia, dificulta, e muito, o conhecimento dos recursos de revista, pois extremamente restritivas as hipóteses.

ARTIGO 899, P.P 9º E 10 da CLT

Art. 899.

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

§ 5º (Revogado)

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

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

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

Fundamentação:

O depósito recursal é a obrigação imposta pela CLT para a interposição do recurso daquele que foi condenado. É, portanto, pressuposto recursal, sem o qual o recurso interposto não é conhecido. Representa a garantia da futura execução e inibe recursos protelatórios. O depósito recursal não se confunde com as custas processuais, pois esta visa o pagamento da despesa processual pela tramitação do processo.

O parágrafo 9º do artigo 899 reduz em 50% do valor do depósito recursal para as pequenas e médias empresas, entidades sim fins lucrativos e empregadores domésticos. A medida visa a ampla defesa permitindo que os menos abastados possam, com menor dificuldade econômica, recorrer.

Por outro lado, o beneficiário de gratuidade de justiça está isento do recolhimento de custas, mas não do depósito recursal, que deve ser recolhido, sob pena de deserção. Por isso, os beneficiários de gratuidade de justiça devem ser retirados do parágrafo 10 do artigo 899 e deve ser acrescida a massa falida, na forma da Súmula 86 do TST.

Ademais, o artigo 844, parágrafos 2º e 3º da CLT do projeto não dispensam o empregado das custas, mesmo que beneficiário da gratuidade, contrariando dispositivos do CPC (95, p. 3º). Pior, condiciona o ajuizamento de nova ação ao pagamento prévio das custas. A presente proposta demonstra o tratamento desigual entre empregado e patrão, prestigiando o devedor ao credor: uma verdadeira inversão de valores!

LEI 6.019/74, ART. 4º A e PP. 1º E 2º DO ARTIGOS 4º C e 5º C

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

..... (NR)

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer

uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora as mesmas condições:

I – relativas a:

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

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

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

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

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

Fundamentação:

Terceirizar atividade-fim significa delegar a terceiros a execução de parte ou de toda a atividade principal da empresa, o que coloca em risco não só a qualidade dos serviços oferecidos, já que executados por trabalhadores que não são subordinados ao tomador, como também os direitos dos terceirizados, porque não terão os mesmos salários e benefícios dos empregados do tomador, mesmo quando exercerem as mesmas funções daqueles. Garantir aos trabalhadores terceirizados os mesmos direitos, salário e benesses decorrentes do enquadramento sindical dos empregados do tomador é a forma de não precarizar nem reduzir direitos trabalhistas e garantir qualidade na execução do serviço. Empregado satisfeito significa empregado dedicado.

Se a isonomia estivesse garantida, a terceirização seria uma opção feita pelo empresário acerca da modalidade de serviço que pretende contratar e não uma opção para barateamento da mão-de-obra.

Ademais, na terceirização o tomador não dirige e não comanda o trabalho executado pelos terceirizados e, por isso, o serviço final não sai com a qualidade que deveria ter, principalmente se esses estiverem relacionados com sua atividade-fim. Sofre o trabalhador, o consumidor e a sociedade em geral. Por isso, não deve ser autorizada a terceirização em atividade-fim e deve ser garantida a isonomia salarial e do enquadramento sindical.

Por isso, é necessária a alteração do artigo 4º A e dos parágrafos 1º e 2º do artigo 4º C da Lei 6.019/74.

Também deve ser suprimido o artigo 5º C da Lei 6.019/74, pois autoriza a “pejotização” após 18 meses do fim do contrato de trabalho. A medida visa sonegar o vínculo de emprego e os direitos daí decorrentes. Ora, se um trabalhador passa a prestar serviços ao antigo empregador como pessoa jurídica, mas não há alteração das condições fáticas, no modo e forma de executar o trabalho, lógica é a conclusão de fraude à legislação trabalhista.