

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016

(DA COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "ALTERA O DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, E A LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, PARA DISPOR SOBRE ELEIÇÕES DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO E SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS")

TEMAS RELEVANTES DO SUBSTITUTIVO

Liberdade, Segurança Jurídica, Simplificação

1. SUMULAS DO TST - ATIVISMO JUDICIAL

Atualmente o TST produz Súmulas que criam direitos não previstos na legislação.

É o que se denomina "ativismo judicial".

A redação cria mecanismos a frear a atividade legislativa do TST, exigindo prazos, publicidade, e direito de voz a Instituições para criação ou alteração da jurisprudência do tribunal.

2. HORAS IN ITINERE

Elimina a insegurança jurídica em fornecer condução aos empregados, que sempre são mais céleres e confortáveis que outros meios de se chegar ao trabalho.

"Horas in itinere" é o tempo de itinerário do empregado de casa ao trabalho e vice-versa, que podem ser computados como hora extra caso a empresa forneça o transporte, mesmo com previsão em Convenção Coletiva em sentido contrário.

Retira-se tal conceito da legislação, e a nova redação afasta todas as formas pelas quais um Juiz do Trabalho poderia condenar a empresa por fornecer transporte.

O tempo que o empregado leva da portaria da empresa ao local de trabalho, que também gera horas extras, criado por Súmula do TST, também é afastado pela nova redação.

3. FÉRIAS - PARCELAMENTO E FRUIÇÃO POR MENORES DE 18 E MAIORES DE 50 ANOS

Permitir que as férias sejam parceladas em até 3 momentos, sendo um dos períodos não inferior a 14 dias, e com a concordância do empregado. Tal atende a normas da OIT.

Elimina-se da lei atual a proibição de fracionamento das férias para menores de 18 e maiores de 50 anos, tendo em vista o aumento da expectativa de vida.

4. IMPOSTO SINDICAL

Eliminação da obrigatoriedade do Imposto Sindical. Além de não se obrigar ninguém a pagar algo similar a um verdadeiro imposto, tal resolve inúmeras questões adjacentes ao faturamento proporcionado por esta cobrança.

5. TRABALHO DA MULHER

Revoga-se a previsão legal antes do início de prestação de horas extras tem de se fazer intervalo de 15 minutos, o que também aplica-se aos homens. Pela dinâmica empresarial, se revela impossível parar uma fábrica inteira, uma aeronave em pleno voo, ou tarefas inadiáveis para fazer tal intervalo.

Altera-se o texto que proíbe terminantemente a mulher grávida ou lactante de trabalhar em ambiente insalubre.

A nova redação permitirá o trabalho, desde que seja apresentado atestado médico de compatibilidade da função com o ambiente (exemplo: médica no hospital).

Essas medidas preservam o mercado de trabalho para a mulher.

6. TRABALHO INTERMITENTE

Determinadas atividades econômicas possuem a peculiaridade de mão de obra em momentos específicos. Ao regular o trabalho intermitente, formaliza-se aquele trabalhador que pode ser chamado para ganhar "diárias", como garçons, babás, pessoal de informática, etc., com garantias trabalhistas e previdenciárias.

Para muitos, a oportunidade do primeiro emprego.

7. TRABALHO A TEMPO PARCIAL

É o trabalho em **meio expediente**. Atende especialmente a jovens que estudam, mulheres que tiveram filhos recentemente e idosos.

8. TERCEIRIZAÇÃO

Melhoramos o conceito da recente lei que tratou do tema, e que foi interpretada pelos meios jurídicos como voltada apenas para a a "atividade meio". Introduzimos a concepção de que a empresa de terceirização, pode prestar serviços em "**qualquer atividade da tomadora, inclusive a principal**".

Esta redação alteraria o conceito de Empresa Terceirizadora na lei de origem, 6.019.

9. TELETRABALHO

Regulamentado o trabalho a distância, realizado por meios tecnológicos.

Inspirado em normatizações da própria administração pública.

Prevê tratar-se de trabalho externo, que não gera horas extras e previne problemas de ergonomia na prestação do serviço.

10. NEGOCIADO PRESTIGIADO SOBRE LEGISLADO

Em que pese este comando já exista na Constituição Federal, cláusulas de Convenções e Acordos Coletivos são diuturnamente declaradas nulas pela Justiça do Trabalho.

A nova redação prevê rol exemplificativo do que pode e fecha questão exaustivamente naquilo que não pode ser negociado, para dar mais segurança às relações.

11. SISTEMA 12 x 36 E INSALUBRIDADE

Este sistema de 12h de trabalho por 36h de descanso, por ser mais benéfico ao trabalhador, é reconhecido inclusive pelo TST.

A novidade é a inserção deste tipo de compensação na lei, pois não existia. Também inova-se ao permitir esta jornada por acordo individual e não obrigatoriamente pelo Coletivo.

12. REPARAÇÃO MORAL

Estipulam-se valores máximos para reparações morais em grau mínimo, médio e máximo (5, 20 e 100 mil respectivamente).

Atualmente a justiça é uma loteria. O sujeito pode ganhar de mil a um milhão pelo mesmo motivo. Esclarece-se que além do dano moral, uma vítima real de um dano pode ainda receber indenização material, lucros cessantes e até pensão vitalícia.

Por isso a limitação da reparação moral, que é pedida em 6 de cada 10 processos trabalhistas, precisa de delimitação.

13. JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA

Trabalhador e Empresa realizam um acordo extrajudicial. A empresa quer pagar, mas quer também a segurança de que não vai ser demandada em juízo.

A homologação de acordo extrajudicial já existe no código de processo civil, e agora será aplicada também ao Direito do Trabalho, evitando lides simuladas, e conferindo segurança às partes. O acordo deve ser apreciado pelo juiz no prazo de 15 dias.

Este é um meio de desafogar a Justiça.

14. ARBITRAGEM INDIVIDUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Para trabalhadores que ganhem o dobro ou mais do teto da previdência, será possível submeter suas pretensões a um árbitro, racionalizando a judicialização.

15. DISTRATO DO CONTRATO DE TRABALHO

Trabalhador não quer mais trabalhar mas não quer entregar sua demissão.

Quer fazer "acordo para sair", muito comum na prática. Se a empresa não "manda embora", o sujeito faz "corpo mole", "operação tartaruga", forçando uma dispensa. Ou acabam fazendo um "acordo" para o trabalhador sair, que consiste em devolver a multa do FGTS (de 40%) mas poder sacar o FGTS e Seguro Desemprego.

A lei já prevê a hipótese da "culpa reciproca", (que só pode ser declarada por um juiz), e adaptamos para que possa ser - o distrato - realizado pelas partes.

Se até casamento se acaba amigavelmente, porque não um contrato de emprego??? (a lei trabalhista não permitia esta possibilidade diretamente pelo trabalhador e empresa)

16. REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS NA EMPRESA

A Constituição Federal prevê que a cada 200 empregados a empresa terá um representante dos trabalhadores para realizar entendimentos dos trabalhadores junto à empresa.

A nova redação consiste em adaptar para o Brasil a ideia alemã, em que uma comissão de 3 empregados encaminha e resolve o problema dos empregados junto aos patrões, para evitar a judicialização.

17. SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA

Atualmente, o empregado que ingressa com uma demanda e não comparece a uma audiência, ou que faz infinitos pedidos, mesmo sabendo não serem devidos, não é condenado a pagar por isso.

Por exemplo, o empregado que faz 25 pedidos em sua petição inicial (horas extras, verbas rescisórias, adicional de insalubridade) e apenas saia vencedor quanto a um deles: baixa da Carteira de Trabalho.

As custas, nesse caso, são integralmente arcadas pelo empregador.

A proposta é que, nesse caso, o empregado seja condenado ao pagamento das custas com relação àquilo que perdeu - sucumbência reciproca.

De igual modo, será condenado ao pagamento integral das custas no arquivamento do processo, quando simplesmente não comparece à audiência.

18. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

No texto atual, a CLT não penaliza aquele que litiga de má-fé, por exemplo, alterando a verdade dos fatos no processo (alegando que não foi pago aquilo que já está quitado). Há uma resistência dos juízes em aplicar o CPC. Com a previsão expressa das causas de litigância de má-fé e as multas daí decorrentes, o juiz não poderá deixar de aplicar a penalidade.