

PROJETO DE LEI Nº , DE DEZEMBRO DE 2016.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e a Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Acrescentem-se os seguintes arts. 523-A, 611-A, 659-A à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 523-A É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observada a seguinte proporcionalidade e critérios:

I- um representante dos empregados por empresa com mais de 200 (duzentos) empregados, conforme o art. 11 da Constituição Federal;

II- a eleição deverá ser convocada por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, independentemente de filiação sindical, garantindo-se o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa. A posse se dará após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no respectivo sindicato representativo da categoria;

III- duração do mandato de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde o registro de sua candidatura até seis meses após o final do mandato.

§ 1º O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:

I- garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho; e

II- deverá atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive referente ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou rescisórias.

2º As convenções e Acordos Coletivos de Trabalho poderão conter cláusulas ampliando o número de representantes de empregados previsto no caput, até o limite de cinco representantes de empregados por estabelecimento.”

“Art. 611-A A Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho tem força de lei quando dispuser sobre:

I- Parcelamento do gozo das férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional aos respectivos gozos, sendo que uma das frações do referido período deverá corresponder pelo menos a duas semanas ininterruptas de trabalho;

II- Pactuar a forma de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a 220 (duzentos e vinte) horas mensais;

III- Participação nos Lucros e Resultados da Empresa, incluindo seu parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas;

IV- Horas *in itinere*;

V- Intervalo intrajornada, respeitando-se o limite mínimo de trinta minutos;

VI- Dispor sobre a ultratividade da norma ou instrumento coletivo de trabalho da categoria;

VII- Ingresso no Programa de Seguro-Emprego (PSE);

VIII - Plano de cargos e salários;

IX- Banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento);

X- Trabalho remoto;

XI- Remuneração por produtividade; e

XII- Registro da jornada de trabalho.

§ 1º. No exame da Convenção ou Acordo Coletivo a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico (art. 104 do Código Civil), balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

§2º Não são passíveis de alteração por convenção ou acordo coletivo as normas de segurança e medicina do trabalho, nos limites disciplinados por Normas Regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho, normas processuais ou que disponham sobre direito de terceiro.

§3º No caso de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, autorizada pelos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal, a convenção e acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado.

§4º Em caso de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, deverá ser anulada igualmente a cláusula da vantagem compensatória, com repetição do indébito."

Art. 2º. Os parágrafos 1º e 3º do art. 477 e o *caput* do artigos 775 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 477 (...)

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou, subsidiariamente, perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º (...)

§ 3º Os sindicatos profissionais de categorias distintas poderão formar parceria para prestar a assistência prevista no § 1º, aos trabalhadores das suas categorias.

Art. 775 - Os prazos estabelecidos neste Título contam-se com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento, e são contados em dias úteis, podendo, entretanto, ser prorrogados pelo tempo estritamente necessário pelo juiz ou tribunal, ou em virtude de força maior, devidamente comprovada." (NR)

Art. 3º. O artigo 47 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passará a vigorar com a seguinte redação:

“Art.47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41, *caput*, ficará sujeito a multa no valor de R\$ 6.000,00 (seis mil reais), por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º - Especificamente quanto à infração a que se refere o *caput* deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado não registrado, quando se tratar de empregador rural, microempresa ou empresa de pequeno porte.

§2º - A infração a que se refere o *caput* deste artigo constitui exceção à Dupla Visita.

Art. 47-A. A falta de informações a que se refere o art. 41, parágrafo único, sujeitará o empregador à multa de R\$ 1.000,00, por empregado prejudicado.” (NR)

Art. 4º. O artigo 634 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passará a vigorar com a seguinte redação, com a inclusão do parágrafo segundo, renumerando-se o parágrafo único:

“Art. 634 – (...)

§ 1º - (...)

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA/IBGE), ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo.” (NR)

Art 5º Os artigos 2º, 10º, 11, 12 e 14 da Lei 6.019 de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências, passam a vigorar com as seguintes redações:

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa de trabalho temporário ou diretamente à empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente, ou para atender a acréscimo extraordinário de serviços.

§ 1º Configura-se acréscimo extraordinário de serviços, entre outros, aquele motivado por alteração sazonal na demanda por produtos e serviços.

§ 2º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo do afastamento do trabalhador permanente da empresa tomadora de serviço ou cliente, limitado à data em que venha a ocorrer a concessão da aposentadoria por invalidez tratada no art. 475 da CLT.

.....
.....
Art. 10 O contrato de trabalho temporário com relação a um mesmo empregado poderá ter duração de até 120 dias, podendo ser prorrogado uma única vez dentro do mesmo contrato, por período não superior ao inicialmente estipulado.

§1º Uma vez encerrado o contrato de trabalho temporário, não poderá a mesma empresa tomadora de serviços ou cliente, celebrar outro contrato de trabalho temporário com o mesmo trabalhador, seja de maneira direta, seja por meio de empresa de trabalho temporário, pelo período de 120 dias, ou pelo prazo do contrato, se inferior a 120 dias.

§2º Caso o prazo do contrato temporário estipulado *caput* seja ultrapassado, o período excedente do contrato passará a vigorar sem determinação de prazo.

Art. 11 - O contrato de trabalho temporário será, obrigatoriamente, escrito, devidamente registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, nos termos do art. 41 da CLT.

§ 1º Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

§2º A ausência de contrato escrito revela-se irregularidade administrativa, passível de multa no importe de até 20% do valor previsto para o contrato, utilizando-se por base exclusivamente o salário básico contratado.

Art. 12 Ficam assegurados ao trabalhador temporário os mesmos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho relativos aos contratados por prazo determinado.

§ 1º É garantido ao trabalhador temporário remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculados à base horária.

§ 2º A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição.

Art. 14 As empresas de trabalho temporário são obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional do Seguro Social , recolhimentos de FGTS e Negativa de Débitos junto a Receita Federal do Brasil, sob pena de retenção dos valores devidos no contrato com a empresa de mão de obra temporária.

.....

Art. 6º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar acrescida dos arts. 18-A, 18-B e 19:

Art. 18-A Aplicam-se também à contratação temporária prevista nesta Lei as disposições sobre trabalho em regime de tempo

parcial previstas no caput e § 1º do art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 18-B O disposto nesta Lei não se aplica aos empregados domésticos.

Art. 19 - Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores e entre estes e seus contratantes, quando da contratação direta do trabalho temporário pelo empregador.

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação através de empresa interposta, responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.” (NR)

Art. 7º. O art. 58-A e o § 3º do 59 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou ainda, aquele cuja duração não exceda 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares semanais.

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

§ 4º Caso o contrato de trabalho em regime de tempo parcial seja estabelecido em número inferior a 26 (vinte e seis) horas, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas-extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a 6 (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 compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo art. 130 da CLT.

Art. 8º Ficam revogados o § 4º do art. 59, o art. 130-A, o § 2º do art. 134 e o § 3º do art. 143, do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 9º Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

Brasília, de dezembro de 2016; 195º da Independência e 128º da República.

MICHEL TEMER
Ronaldo Nogueira
Dyogo Henrique de Oliveira

Henrique Meirelles