

**COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6787, 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" - PL678716**

**SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI N.º 6.787, DE 2016**

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.

**EMENDA ADITIVA N.º DE 2017  
(DA SENHORA BENEDITA DA SILVA)**

Acrescente-se aos artigos 1º e 2º do Substitutivo do PL 6787/2016 que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, os seguintes dispositivos:

**Art. 1º** .....

“Art. 4º.....

.....

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como extra o período que exceder a jornada normal, desde que não ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado adentrar ou permanecer nas dependências da empresa por necessidade pessoal, não podendo ser incluído nessa contagem o tempo despendido com:

- I- Descanso;
- II- Troca de roupa ou uniforme;

III- Higiene pessoal e;

IV- Alimentação.” (NR)

“Art. 58. A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade não excederá de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, desde que não seja fixado expressamente outro limite inferior por lei específica e por acordo ou convenção coletiva”.

.....

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, será computado na jornada de trabalho, quando:

I - tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público;

II - ocorrer incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular.

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, o tempo médio despendido pelo empregado em caso de transporte fornecido pelo empregador pelo exercício das atividades em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, bem como a forma e a natureza da remuneração.” (NR)

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais, com a possibilidade de até cinco horas suplementares semanais, sem exceder duas horas extras diárias.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral, desde que não seja inferior ao salário mínimo.

.....

§ 3º As horas suplementares à jornada de trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento sobre o salário-hora normal, podendo ser definido em acordo ou convenção coletiva de trabalho o percentual de acréscimo que exceder o mínimo.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e cinco horas semanais, as horas que superarem o pactuado

serão consideradas horas-extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a cinco horas suplementares semanais, sem exceder duas horas extras diárias.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal deverão ser quitadas na folha de pagamento do mês subsequente, podendo ser estabelecida compensação dessas horas na semana imediatamente posterior à da sua execução, nos casos em que tal hipótese de compensação esteja prevista em acordo ou convenção coletiva.

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

§ 7º As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo disposto nos arts. 129 e 130.

§ 8º. A admissão de trabalhadores por meio da modalidade contratual regulada por este artigo somente ocorrerá se mantida a quantidade de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existente no dia 22 de dezembro de 2016.

§ 9º. O trabalhador com contrato de trabalho por prazo indeterminado e a tempo integral não poderá ser substituído por trabalhador contratado a tempo parcial.” (NR)

Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, limitada a 2 (duas) horas diárias, em número não excedente a 30 (trinta) horas mensais, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

.....

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de convenção ou acordo coletivo de trabalho, for estabelecido que o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um mês, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite de 10 (dez) horas diárias.

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

.....  
.....

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo somente poderá ser pactuado por acordo ou convenção coletiva, desde que a compensação ocorra no período máximo de um mês.

§ 6º As horas suplementares realizadas aos sábados, domingos, feriados e dias anteriormente compensados, deverão ser objeto de negociação coletiva e terão remuneração, no mínimo, 100% superior à da hora normal.

§ 7º Não poderão prestar horas extras as mulheres gestantes a partir do 6º mês de gravidez e as lactantes até seis meses após o parto.

§ 8º A realização das horas suplementares previstas no caput, por um período superior a seis meses sucessivos, obrigará a contratação de novos empregados, em número proporcional ao número de horas suplementares realizadas.”  
(NR)

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

“Art. 59-B. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado a específicas categorias profissionais estabelecer, mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados os intervalos para repouso, alimentação e o descanso semanal remunerado no cômputo mensal.

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 deverão ser 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.”

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

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais

impõe a nulidade dos termos do acordo de compensação de jornada e o banco de horas para aquela categoria.”

“Art. 60. ....

Parágrafo único. Mesmo as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, se realizadas nas condições de que trata o *caput*, não dispensam a exigência de licença prévia. “(NR)

“Art. 61. ....

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente e ao sindicato representante da categoria, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.” (NR)

Art. 62 .....

.....

III – os empregados em regime de teletrabalho que sejam atingidos por instrumento de negociação coletiva em que estejam previstos os casos específicos do exercício das atividades por tarefas.

.....(NR).

“Art. 71 .....

.....

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

.....(NR)

## TÍTULO II

.....

### CAPÍTULO II-A – DO TELETRABALHO

Art. 75-A .....

Art. 75-B .....

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento decorrente de negociação coletiva de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas nos mesmos padrões de duração regular de trabalho ou por tarefas.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho o sindicato e prévia autorização da representação local do Ministério do Trabalho.

§ 2º Não poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação exclusiva do empregador.

Art. 75-D. A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão assumidas pelo empregador, conforme fixado por regulamentação expedida pelo Ministério do Trabalho.

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

Art. 75-E. O empregador deverá instruir e treinar os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, e fiscalizar o cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho.

Parágrafo único. O empregador assumirá a responsabilidade relativa à saúde e segurança do empregado em regime de teletrabalho, inclusive obrigado aos encaminhamentos legais no caso de doença, moléstia profissional ou acidente de trabalho.”

“Art. 134. ....

§ 1º Desde que haja previsão em acordo ou convenção coletiva, as férias poderão ser usufruídas em até dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a cinco dias corridos, devendo ser feito o pagamento integral na primeira etapa.

§ 2º Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas, prioritariamente, de uma só vez.

§ 3º .....” (NR)

“Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante não poderá trabalhar em ambiente insalubre, enquanto durar a gestação e a lactação, devendo exercer suas atividades em local salubre.

Parágrafo único. Durante o afastamento temporário previsto no caput, fica assegurado à empregada gestante ou lactante o pagamento integral do salário que vinha percebendo.” (NR)

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

.....  
 § 3º É vedada modalidade de contrato de trabalho intermitente, no qual a prestação de serviços, com subordinação, não seja contínua, desenvolvida com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses. (NR)

Art. 444. ....

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se com a mesma eficácia legal, no caso de empregado ter assistência sindical. (NR)

.....  
 “Art. 452-A. É vedado o contrato de trabalho de jornada intermitente.”

.....  
 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.

“Art. 457 .....

§ 1º - § 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as comissões, as percentagens, as gratificações e os abonos pagos pelo empregador.

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

.....” (NR)

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

.....  
 § 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I – em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II – em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

.....  
 § 6º A liberação das guias para habilitação e saque do seguro-desemprego e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, bem como o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados da seguinte forma:

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) no prazo de dez dias, contados da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

.....  
 § 10. A anotação da rescisão do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. “(NR)

## “Título V

### ..... Capítulo I-A – Conduta antissindical

Art. 511-A. Considera-se conduta antissindical, sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, todo e qualquer ato do empregador ou tomador de serviço que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como:

I – condicionar a admissão ou a preservação do trabalho à filiação, não filiação ou desfiliação de entidade sindical ou a participação em greve;

II - despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;

III - conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;

IV – incluir o nome do trabalhador, em razão de atuação sindical, em listas que visem a dificultar o acesso a posto de trabalho;

V - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

VI – negar reconhecimento ao mandato e à garantia de emprego de dirigentes sindicais, representantes dos trabalhadores no local de trabalho ou de membro do conselho fiscal;

VII – criar obstáculos aos dirigentes sindicais e aos representantes dos trabalhadores no local de trabalho de forma a dificultar o exercício de suas atribuições sindicais;

VIII – negar o acesso do dirigente sindical ao local de trabalho;

IX – interferir em processos eleitorais da entidade sindical;

X – interferir em assembleias organizadas pelas entidades sindicais;

XI – induzir ou coagir, por qualquer meio, o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual ou coletivo;

XII - contratar, fora dos limites desta Lei, mão de obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve;

XIII - contratar trabalhadores em quantidade ou por período superior ao que for razoável para garantir, durante a greve, a continuidade dos serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao próprio patrimônio ou de terceiros;

XIV - constranger ou coagir, por qualquer meio, o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;

XV - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;

XVI – assediar moralmente trabalhador em razão de atuação sindical ou de participação em greve.

Parágrafo único. Para fins deste artigo, considera-se o dever de boa fé como:

I – participar de negociação coletiva quando regularmente solicitada pela entidade sindical;

II – formular e responder propostas e contrapropostas que tenham o objetivo de promover o diálogo entre entidades sindicais e/ou empresas;

III – prestar informações em prazo razoável e com o necessário detalhamento visando à eficácia da negociação coletiva;

Art. 511-B. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de proteção contra atos de ingerência umas nas outras, quer na sua constituição, funcionamento ou administração.

Art. 511-C. A pessoa jurídica de direito privado responde objetivamente pelos danos causados por seus prepostos que praticarem condutas antissindicais, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Art. 511-D. Têm legitimidade concorrente para o ajuizamento de ação para coibir a prática de condutas antissindicais e reparar os danos, individuais ou coletivos, materiais ou morais:

I - o trabalhador prejudicado pela conduta antissindical;

II - a entidade dotada de personalidade sindical, no âmbito de sua representação;

III – as associações legalmente constituídas há pelo menos um ano e que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses e direitos de trabalhadores, no âmbito de sua representação;

IV – o Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo único. Nos processos em que não for parte, o Ministério Público do Trabalho atuará obrigatoriamente na defesa dos direitos e interesses de que cuida esta Lei.

Art. 511-E. Sempre que o tomador de serviço se comportar de maneira a impedir ou limitar a liberdade e a atividade sindical, bem como o exercício do direito de greve, o juiz do trabalho, em decisão imediatamente executiva, ordenará a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos, assim como fixará multa diária suficiente e compatível para compelir a efetivação da tutela específica.

Parágrafo único. As decisões proferidas pelo juiz do trabalho de que tratam esse artigo deverão ser divulgadas, sob a responsabilidade do autor da conduta antissindical:

I – em todos os locais de trabalho em que ocorrer a conduta antissindical;

II – em jornais com circulação territorial minimamente coincidente com a do local do dano;

III – nos mesmos canais de comunicação em que a conduta antissindical foi divulgada.

Art. 511-F. Quando a ação tiver por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou de não fazer, cujo objeto seja a cessação ou inibição de condutas antissindicais, o juiz concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

Parágrafo único. A conversão da obrigação em perdas e danos somente será admissível se for impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático equivalente.

Art. 511-G. Quando se configurar conduta antissindical, o juiz do trabalho, mediante provocação, avaliando a gravidade da infração, eventual reincidência e a capacidade econômica do infrator, aplicará multa punitiva, sem prejuízo da aplicação da multa coercitiva destinada ao cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, prevista no art. 6º desta Lei.

Parágrafo único. A multa punitiva será executada por iniciativa do juiz ou a pedido da parte.

Art. 511-H. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta antissindical, inclusive a condenação no pagamento da multa punitiva, também são cabíveis quando a entidade sindical de empregadores praticar condutas antissindicais, conforme o “caput” do art. 1º, tais como:

I - induzir o tomador de serviços a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

II – incluir o nome do trabalhador, em razão de atuação sindical, em listas que visem a dificultar o acesso a posto de trabalho;

III - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

IV - violar o dever de boa fé na negociação coletiva;

Parágrafo único. Para efeitos desse artigo, considera-se como o dever de boa fé nos mesmos termos do parágrafo único do art. 1º desta Lei.

Art. 511-I. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta antissindical, inclusive a condenação no pagamento da multa punitiva, são cabíveis quando a entidade sindical de trabalhadores:

I - induzir o tomador de serviços a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

II - interferir nas organizações sindicais de empregadores;

III - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva.

IV – Induzir o tomador de serviços a dispensar trabalhador que deseje participar de eleições promovidas pela entidade sindical;

V – proceder à desfiliação de trabalhador sem o observância dos termos previstos no estatuto da entidade sindical.

Art. 511-J. Esta lei também se aplica à administração pública direta e indireta de todos os poderes constituídos da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal.”

“Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem poder normativo, não podendo dispor de modo contrário às normas de lei, salvo quando mais favoráveis.

§ 1º A Convenção ou Acordo Coletivo de que trata este artigo dependerá de homologação pela Justiça do Trabalho, que analisará a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto na Constituição Federal e legislação vigente, balizada sua atuação pelos princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho.

§ 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre o tema.

§ 3º As cláusulas de acordo ou convenção coletiva relativas a salário e jornada de trabalho, observarão o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição, e o instrumento coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula distinta de direito legalmente assegurado.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória somente será anulada quando verificada a impossibilidade de sua permanência, sem repetição do indébito.” (NR)”

“Art. 634. ....

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

Art. 2º Acrescente-se o § 3º ao art. 2º da Lei 6.019/74 que consta do substitutivo do Relator ao PL Nº 6.787 de 2016, com a seguinte redação:  
Lei 6019/1974

Art. 2º .....

.....  
§ 8º. O trabalhador com contrato de trabalho por prazo indeterminado e a tempo integral não poderá ser substituído por trabalhador com contrato de trabalho temporário.

## **JUSTIFICAÇÃO**

É a presente emenda para dispor sobre diversos temas relativos ao tempo do trabalho e as modalidades contratuais.

### Sobre a jornada

A emenda pretende alterar a legislação do trabalho para definição da jornada máxima de 40 horas semanais, regular o tempo de deslocamento para o trabalho, dispor sobre as modalidades contratuais com jornadas diferenciadas, sempre primando pela fixação de circunstâncias por negociação coletiva, mais favoráveis aos termos dispostos em lei.

O elevado desemprego que tanto se quer combater, inclusive pelos discursos constantes na proposta original e do relator da matéria, pode ser enfrentada com a redução da jornada para 40 horas semanais, que cria oportunidade de surgimento de novos postos de trabalho.

É sabido que alteração no fluxo de jornada atual enfrenta forte resistência do empresariado brasileiro, a despeito da existência de diversos estudos, nacionais e internacionais, que apontam para o aumento da produtividade das categorias que trabalham sob o regime de 40 horas – conquistado por força das negociações coletivas -, além da confirmação da redução de adoecimento desses trabalhadores, com conseqüente diminuição das faltas, do acesso aos equipamentos médicos, implicando na melhoria na qualidade do trabalho prestado e no arrefecimento da ocorrência de acidentes.

Também a emenda cuida das hipóteses de compensação da jornada suplementar, desestimulando a prática do banco de horas com prazo compensatório diluídos no tempo.

Outra medida de organização do mundo do trabalho é o dispositivo que prevê a aplicação de ajuste na força de trabalho contratada, caso seja verificada a necessidade frequente de horas suplementares dos empregados por tempo superior a seis meses. Nesse caso, deverá ser realizada contratação de novos empregados, para atendimento das necessidades produtivas.

Também há previsão de que os sindicatos sejam comunicados caso haja excesso de usos de horas extras, especialmente nos casos em que haja necessidade excepcional de 4 horas diárias. Isso facilitará o controle das organizações sindicais perante práticas abusivas. A verificação dessas hipóteses contribui para redução de conflitos posteriores.

Ainda é disposta alterações sobre o gozo de férias, considerando que esse direito deve ser compreendido como necessidade sanitária e psicológica do trabalhador.

### Sobre trabalho em regime de tempo parcial

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial conforme apostada no PL e apurada no Substitutivo levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por

trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório “World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs”: entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho<sup>1</sup>.

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), composta por 34 países (e que tem estreitado laços com o Brasil), chama a atenção para os efeitos nefastos de tal processo. Em seu relatório “In It Together: Why Less Inequality Benefits All”<sup>2</sup>, de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos enquanto empregos de tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um “beco sem saída” (dead ends).

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial<sup>3</sup>. Muitos especialistas apontam o descontentamento popular gerado por tal condição como um dos principais fatores por trás da vitória de Donald Trump nas últimas eleições, com um discurso radical (além de xenófobo) de ruptura com establishment político.

A desigualdade de renda no Brasil já apresenta níveis alarmantes, e medidas que comprovadamente conduzem a seu aprofundamento – pois já conduziram a isso em todos os países que já seguiram por tal caminho - , como a ampliação dos contratos de trabalho por tempo parcial e temporários, merecem ser sumariamente descartados.

Ademais, como já destacado acima, os contratos temporários, juntamente com os contratos por tempo parcial, tiveram na Europa e nos Estados Unidos enorme avanço após a crise econômica de 2008, e hoje organismos internacionais e os próprios governos nacionais reconhecem que o fenômeno se revelou socialmente nocivo, tendo produzido um aumento vertiginoso da desigualdade econômica e social.

---

<sup>1</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.

<sup>2</sup> Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <<https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>>

<sup>3</sup> Veja-se, nesse sentido, o relatório do governo norte-americano “Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits”, em <<http://www.gao.gov/assets/670/669899.pdf>>

A experiência dos demais países foi de que, ao invés de se gerar adicionais postos de trabalho, experimentou-se a substituição de trabalhadores contratados por tempo integral por trabalhadores por tempo parcial e temporários, com redução de renda e de segurança no trabalho. Os postos de trabalho foram precarizados e a retomada do crescimento econômico não conduziu ao status quo anterior, de modo que o patamar de temporários e contratados por prazo parcial não mais diminuiu.

O resultado disso foi um preocupante aumento, nesses países, da tensão social, que está contribuindo à instabilidade política, processo que continua a se agravar nos dias atuais, e já está influenciando decisivamente resultados eleitorais, como revela a recente eleição do candidato Donald Trump nos EUA e a saída do Reino Unido da Comunidade Europeia (Brexit).

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho a tempo parcial não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, apresentamos alguns dispositivos para introdução no substitutivo do relator, além de um novo mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho, reportando-se ao número de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existentes à época da apresentação do Projeto de Lei n. 6787/2016.

#### Sobre Teletrabalho

Também a emenda promove alterações na temática do teletrabalho, trazida pelo relator e não debatida no âmbito da Comissão Especial. Vale atenção para o substitutivo que permite a transferência dos ônus ao empregado que labora em regime de teletrabalho, inclusive possibilita que seja previsto em contrato escrito que o empregado tenha a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

Na relação empregatícia, o ônus do empreendimento deve ser do empregador, cabendo ao empregado a disponibilização da sua força de trabalho, não se devendo repassar a responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos para o trabalhador.

#### Sobre grávida e lactante em ambiente insalubre

A proposta em questão configura-se como uma grave ofensa à saúde da gestante e do nascituro. Não é crível que se queira possibilitar a garantia no mercado de trabalho à gestante permitindo o trabalho em ambiente insalubre. O substitutivo deveria propor alternativas para suprimir o trabalho em condições insalubres.

Se, de fato, a preocupação do legislador fosse garantir trabalho decente, com remuneração decente e acesso em condições não-discriminatórias de trabalho à gestante, a proposta teria de ser no sentido de tornar inviável a sujeição dos seres humanos, especialmente daqueles que estão gestando novos seres em seus ventres, a dano efetivo. A Constituição determina a permanente redução dos riscos e dos danos à saúde de quem trabalha.

Ademais, o atestado médico que comprove que o ambiente não afetará a saúde ou oferecerá algum risco à gestação ou à lactação poderá ser apresentado pelo próprio médico da empresa, caracterizando um conflito de interesses, face a subordinação existente.

#### Sobre Trabalho intermitente

O trabalho intermitente não deve ser adotado pela legislação brasileira. Hoje em dia, o trabalhador contratado recebe por todo o tempo que permanece na empresa, à disposição do empregador. Com a reforma, haverá a possibilidade de Trabalho Intermitente com jornada móvel, ou seja, quando o empregador precisa do empregado, ele paga.

#### Sobre incorporação de parcelas

O substitutivo altera parágrafos do Art. 457 para retirar a natureza salarial de parcelas de nítido caráter remuneratório, a exemplo das gratificações, percentagens e abonos. Assim, esta emenda reinclui as parcelas no § 1º do artigo 457, mantendo sua natureza salarial, sob pena de os empregados terem direitos suprimidas verbas que causarão ainda mais diminuição da sua renda, pois não passarão mais a repercutir em outros direitos, como férias e 13º salário.

Por todo o exposto, considerando que a matéria é de alta relevância para a classe trabalhadora avançar na conquista das melhores condições de trabalho, com vantagens mediatas para o empresariado (melhor prestação de serviço, trabalho de maior qualidade, redução de acidentes e com a economia no pagamento das contribuições sociais acidentárias) confiamos no apoio à presente Emenda ao Substitutivo do relator.

Sala da Comissão,

**Dep. Federal Benedita da Silva**  
**PT/RJ**