

CSB
CENTRAL DOS SINDICATOS
BRASILEIROS



A VERDADEIRA FACE DA REFORMA TRABALHISTA

Zilmara Alencar

Consultoria Jurídica



CENÁRIO DA REFORMA (DESMONTE) TRABALHISTA

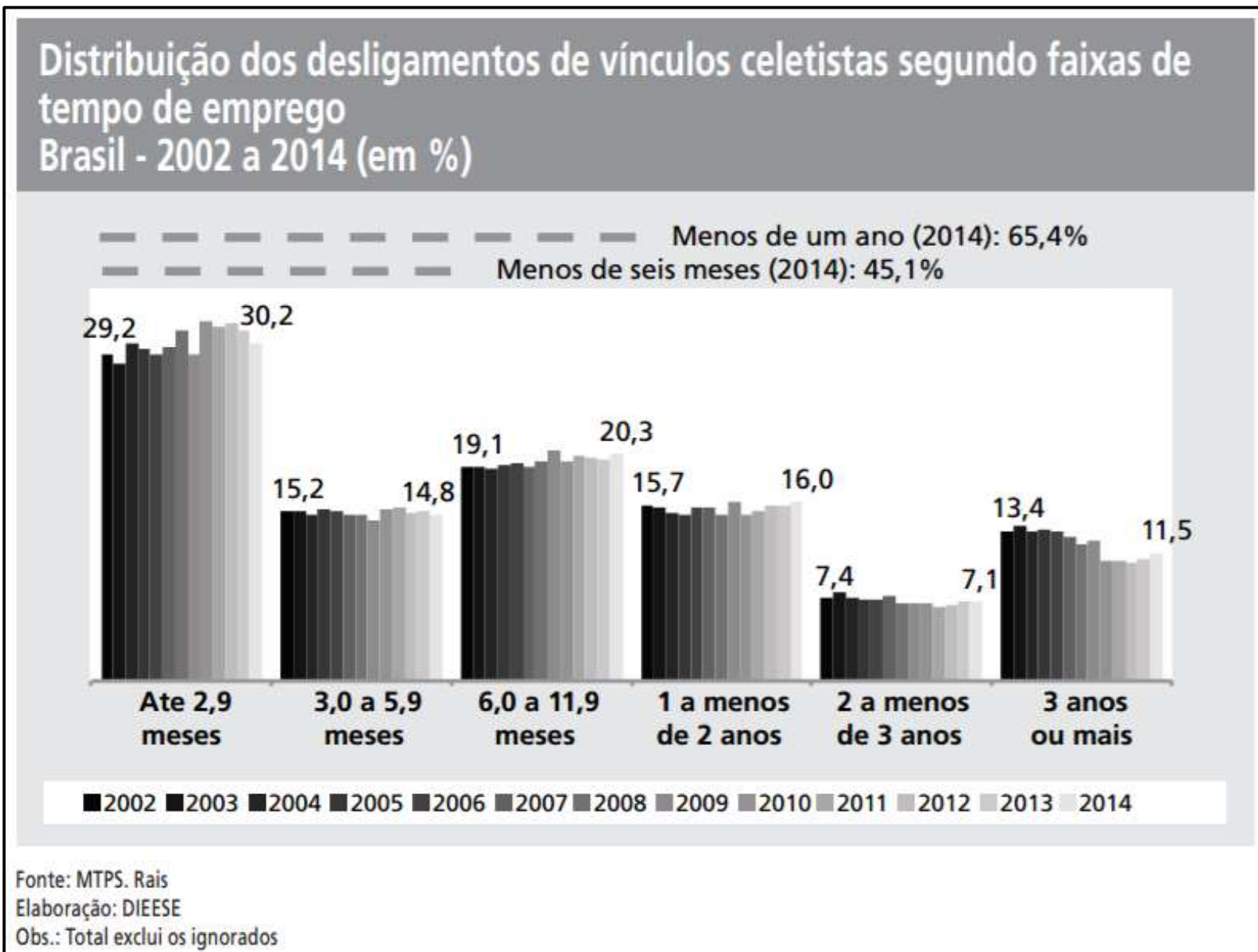


CENÁRIO ATUAL DO BRASIL





CENÁRIO ATUAL DO BRASIL: **Alto índice de desemprego**





LEI N. 13.134/2015 – SEGURO-DESEMPREGO

TEM DIREITO AO SEGURO DESEMPREGO:

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Lei nº [Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º.....

1- ter recebido salários de pessoa jurídica ou de pessoa física a ela equiparada, relativos a:

- a) pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação;
- b) pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e
- c) cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações;



CONVENÇÃO 158 DA OIT – VEDAÇÃO DA DISPENSA IMOTIVADA

•A Convenção proíbe a demissão do trabalhador, “a menos que exista para isto uma causa justificada dada ao seu comportamento com relação ao funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço” (Art. 4º).

•**ADI EM TRAMITAÇÃO JUNTO AO STF EM FACE DA DENÚNCIA DA CONVENÇÃO (ADI 1625):** VISTAS COM O MINISTRO DIAS TOFFOLI. JÁ FORAM PROFERIDOS 4 VOTOS: 2 CONTRA E 2 A FAVOR.



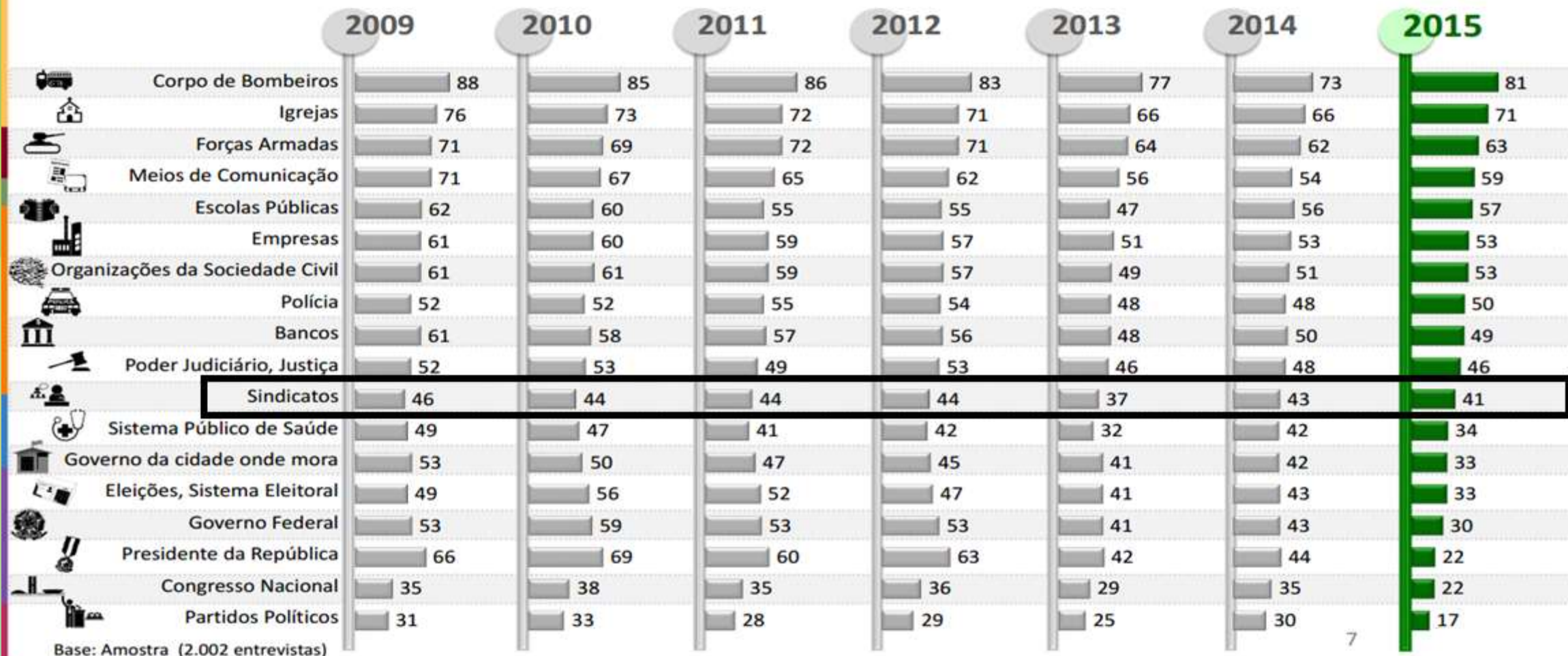
CENÁRIO ATUAL DO BRASIL: Índice de confiança nas instituições

Alguma
confiança
= 66

Quase
nenhuma
confiança
= 33

ICS – Instituições

Confiança nas instituições
(0 – 100)



Base: Amostra (2.002 entrevistas)



Índice de confiança nas instituições (Pesquisa realizada em PROTESTE 2016)

Instituições	Índice (1 a 10)		
Forças Armadas	5,7	Ongs que atuam no cuidado e prevenção da saúde da família	4,0
Igreja católica	5,6	Sistema Público de Educação	3,8
Organização Mundial da Saúde (OMS)	5,3	Banco Central	3,6
Ongs que atuam na proteção do meio ambiente	5,1	Banco Mundial	3,5
Associação de Consumidores	4,8	Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade)	3,5
Polícia (militar e civil)	4,7	Sistema Único de Saúde	3,4
Ongs que atuam na proteção e segurança das crianças	4,2	Sistema Judiciário	3,3
Fundo Monetário Internacional (FMI)	4,1	Assembleia Legislativa	2,7
		Sindicatos ←	2,7
		Senado Federal	2,0



NOTÍCIAS

Manifestação em Brasília terminou com depredação e feridos

Brasília - O ato realizado por nove centrais sindicais para pedir a renúncia do presidente Michel Temer e protestar contra as reformas da Previdência e trabalhista terminou nesta quarta-feira, 24, em confronto e vandalismo na Esplanada dos Ministérios, em Brasília. Manifestantes depredaram oito prédios públicos, além da Catedral, destruíram pontos de ônibus e atearam fogo em banheiros químicos. Segundo a Secretaria de Segurança do Distrito Federal, 49 pessoas ficaram feridas - uma delas por arma de fogo - e oito foram presas.

Fonte: http://www.em.com.br/app/noticia/politica/2017/05/25/interna_politica,871715/manifestacao-em-brasilia-terminou-com-depredacao-e-feridos.shtml



NOTÍCIAS

Com depredação de ministérios e confronto, ato em Brasília reúne 45 mil pessoas

A manifestação Ocupa Brasília, que levou à Esplanada dos Ministérios, no centro da capital do país, pelo menos 45 mil de pessoas de vários estados, teve início de forma pacífica, mas terminou em tumulto e quebra-quebra, com depredação de órgãos públicos, após a ação de vândalos e da atuação da Polícia Militar do Distrito Federal. O ato, promovido por centrais sindicais e movimentos sociais, pediu saída do presidente Michel Temer e a rejeição das reformas previdenciária e trabalhista.

Fonte: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-05/com-depredacao-de-ministerios-e-confronto-ato-em-brasilia-reune-45-mil-pessoas>



MARLOS MELEK JUIZ DO TRABALHO



CENÁRIO ATUAL DO BRASIL:

INFORMALIDADE

TRABALHO ESCRAVO

DESEMPREGO

ROTATIVIDADE

ASSÉDIO MORAL

**ADOCIMENTO, ACIDENTE,
MORTE NO TRABALHO**

PRÁTICA ANTISSINDICAL

**AGRAVADO POR
FRAUDES,
ILÍCITOS, CRIMES
CONTRA O
TRABALHADOR**



CENÁRIO ATUAL DO BRASIL: proposições legislativas em tramitação no Congresso Nacional

Reforma Trabalhista

PL 6787/2016 (
PLC38 /2017),

LEI 13.429/17



Reforma Sindical

PECs 314/2004
(369/2005 e
426/2005)

PECs 29/2003
(121/2003) CCJ e
PEC -277/2016



Reforma Previdenciária

PEC 287/2016



PENSAMENTO EMPRESARIAL..





❖ Pesquisa CNI de 2014 – Competitividade - Comparação com 15 países selecionados

❖ O Brasil convive com uma organização sindical em que apenas 17% dos trabalhadores se sindicalizam no Brasil e a metade dos sindicatos registrados jamais celebrou uma negociação coletiva.





❖ Pesquisa CNI de 2014 – Competitividade - Comparação com 15 países selecionados

▪ A **melhor** posição do Brasil entre os oito fatores é obtida em **Disponibilidade e custo de mão de obra** (quarta posição em 14) e a **pior** posição em **Disponibilidade e custo de capital** (15^a).





- O resultado em Disponibilidade e custo de mão de obra deve-se, sobretudo, ao melhor posicionamento do Brasil na variável **Participação da PEA na população (2ª)** e o pior desempenho em Disponibilidade e custo de capital deve-se ao fato do país possuir a **mais alta taxa de juros real de curto prazo e o maior spread da taxa de juros.**
- Ressalte-se que o Brasil teria obtido uma posição superior em Disponibilidade e custo de mão de obra, não fosse a **baixa produtividade do trabalho na indústria.**
- O Brasil está na 12ª posição em 14 competidores nessa variável.



- No fator **DISPONIBILIDADE E CUSTO DE MÃO DE OBRA**, o que afeta negativamente o potencial competitivo do Brasil é a **baixa Produtividade do trabalho na indústria**, variável associada ao subfator Custo da mão de obra. O país é apenas o 12º de 14 competidores.
- O valor assumido por essa variável é de tal ordem inferior ao dos demais países do ranking que, apesar de o Brasil ter o quarto menor **Nível de remuneração do trabalhador** — atrás da **Índia, China e Colômbia** —, ocupa posição no terço inferior (entre os cinco últimos) no subfator Custo da mão de obra.



- ❑ **O Brasil paga o menor salário mínimo** (*no BR, em 2010, 33,7% das mulheres e 25,7% dos homens o recebiam*) **entre as vinte maiores economias do planeta** (aproximadamente a metade ou menos que Argentina, Portugal, Taiwan, Grécia, Espanha, Venezuela; 1/3 ou menos que Eslovênia, Chipre, Andorra e Áustria; 1/4 ou menos que EUA; 1/5 ou menos que Islândia, Reino Unido, França, Alemanha, Holanda; 1/6 ou menos que Bélgica e países da Oceania).
- ❑ **Próximo do salário mínimo está o nosso salário-médio de aproximadamente R\$ 1.270,00**, sendo baixa, portanto, a base salarial sobre a qual incide a maior parte dos direitos.



- ❑ O Brasil ainda convive com flagrantes de **trabalho análogo ao de escravo**. Nos últimos 20 anos foram resgatados, nessas condições, quase 50 mil trabalhadores, no campo e nas cidades.
- ❑ Segundo a OIT, o Brasil é o **quarto colocado no ranking de acidentes de trabalho com morte** (*pouco mais de 2.500 mortes, perdendo para as 3.090 mortes na Rússia, 5.764 nos EUA e 14.924 na sempre “paradigmática” China*). E, segundo o Ministério do Trabalho, **o Brasil produz mais de 700.000 acidentes por ano, fora os acidentes não notificados**.



- O Brasil convive com **discriminação racial e de gênero**: o rendimento médio das mulheres negras correspondia, segundo o censo de 2010, a 35% do rendimento médio dos homens brancos; as mulheres negras tinham rendimento médio equivalente a 52% do rendimento médio das mulheres brancas; e as mulheres brancas, renda equivalente a 67% do rendimento médio dos homens brancos (IBGE – censo 2000 a 2010);
- O Brasil convive com uma **organização sindical** em que apenas 17% dos trabalhadores se sindicalizam no Brasil e a metade dos sindicatos registrados jamais celebrou uma negociação coletiva



- ❑ O Brasil convive com o **assédio moral ou sexual**: pesquisa realizada pelo site Vargas.com e reproduzida pelo portal G1, em junho de 2015, revela que 52% dos trabalhadores brasileiros afirmam ter sofrido algum tipo de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, sendo que apenas 12,5% das vítimas arriscaram o emprego e denunciaram tal constrangimento.
- ❑ O Brasil convive dramaticamente com doenças relacionadas ao trabalho: além de a **LER-DORT** ser uma realidade endêmica entre nós (1% dos trabalhadores do sudeste brasileiro sofrem de *ler-dort*).



- ❑ **O Instituto Nacional do Câncer e a Rede Câncer advertem que há pelo menos 19 tipos de câncer que resultam da exposição a metais pesados (mercúrio), agrotóxicos, solventes orgânicos (benzeno) e poeiras minerais (sílica, asbesto) e os médicos, no Brasil, têm negligenciado a anamnese funcional, inclusive em casos, como o mesotelioma, que pressupõem necessariamente a exposição ao amianto. O Brasil contribuiu, porém, para que **em 2005 houvesse, em nível mundial e segundo a OIT, 440 mil trabalhadores mortos pela exposição a substâncias perigosas.****
- ❑ O Brasil tolera o trabalho infantil: mais de 3,3 milhões de crianças enfrentam o trabalho degradante das ruas, pedreiras e lixões.



Pesquisa CNI de 2016 - Comparação com 18 países selecionados

COMPETITIVIDADE BRASIL 2016

COMPARAÇÃO COM PAÍSES SELECIONADOS



COMPARAÇÃO DA POSIÇÃO DO BRASIL ENTRE OS RANKINGS DE 2015 E 2016

POR FATOR

Fatores	2015	2016
Disponibilidade e custo de mão de obra	5ª	11ª
Disponibilidade e custo de capital	18ª	18ª
Infraestrutura e logística	15ª	15ª
Peso dos tributos	16ª	16ª
Ambiente macroeconômico	15ª	17ª
Competição e escala do mercado doméstico	10ª	12ª
Educação	10ª	9ª
Tecnologia e inovação	9ª	11ª
Ambiente de negócios	17ª	17ª

O BRASIL **perde posição em quatro dos nove fatores**. As quedas estão ligadas à **crise econômica** que atinge o país:

- Redução na **PEA** e no crescimento da oferta de trabalho (desalento).
- Mercado consumidor** encolhe.
- Deterioração do **ambiente macro** (aumento do déficit).
- Redução do incentivo e da capacidade de investimento das empresas: menor **investimento em P&D e inovação**.



Reforma Trabalhista Fragmentada

**LEI 13.429
Trabalho Temporário e
Terceirização**

**Reforma Sindical
Fim da contribuição
sindical e de
Prerrogativas
Sindicais**



REFORMA TRABALHISTA: justificativas apresentada pelo Governo

**GARANTIR
SEGURANÇA
JURÍDICA**

**FORTALECER A
ATUAÇÃO SINDICAL**

**CRIAR
OPORTUNIDADES
DE EMPREGO**

**COMBATER A
INFORMALIDADE**

**FLEXIBILIZAR O
PROCESSO DE
CONTRATAÇÃO DE
TRABALHADORES**

**ATUALIZAR A LEI
TRABALHISTA**



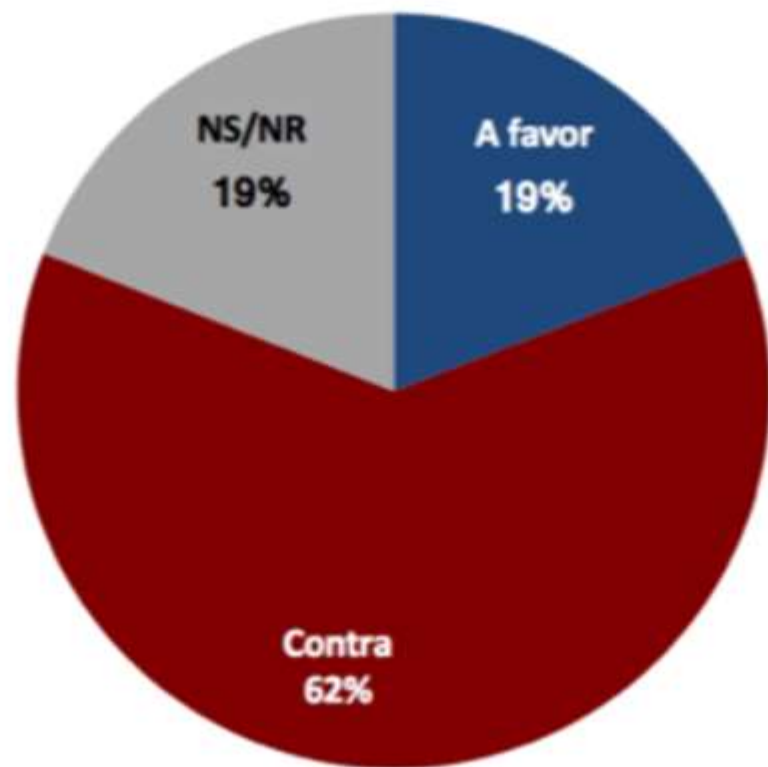
A CLT precisa ser atualizada/reformada????

Desde sua criação, há 74 anos, o texto da CLT sofreu mais de 500 alterações!!!



reforma trabalhista

de maneira geral, você diria que é a favor ou contra a reforma trabalhista?



A reforma trabalhista é reprovada por 62% dos entrevistados

O levantamento foi realizado nos dias 7 e 8 de maio.

Foram entrevistados 2.157 brasileiros e brasileiras com 16 anos de idade ou mais, em 243 municípios.

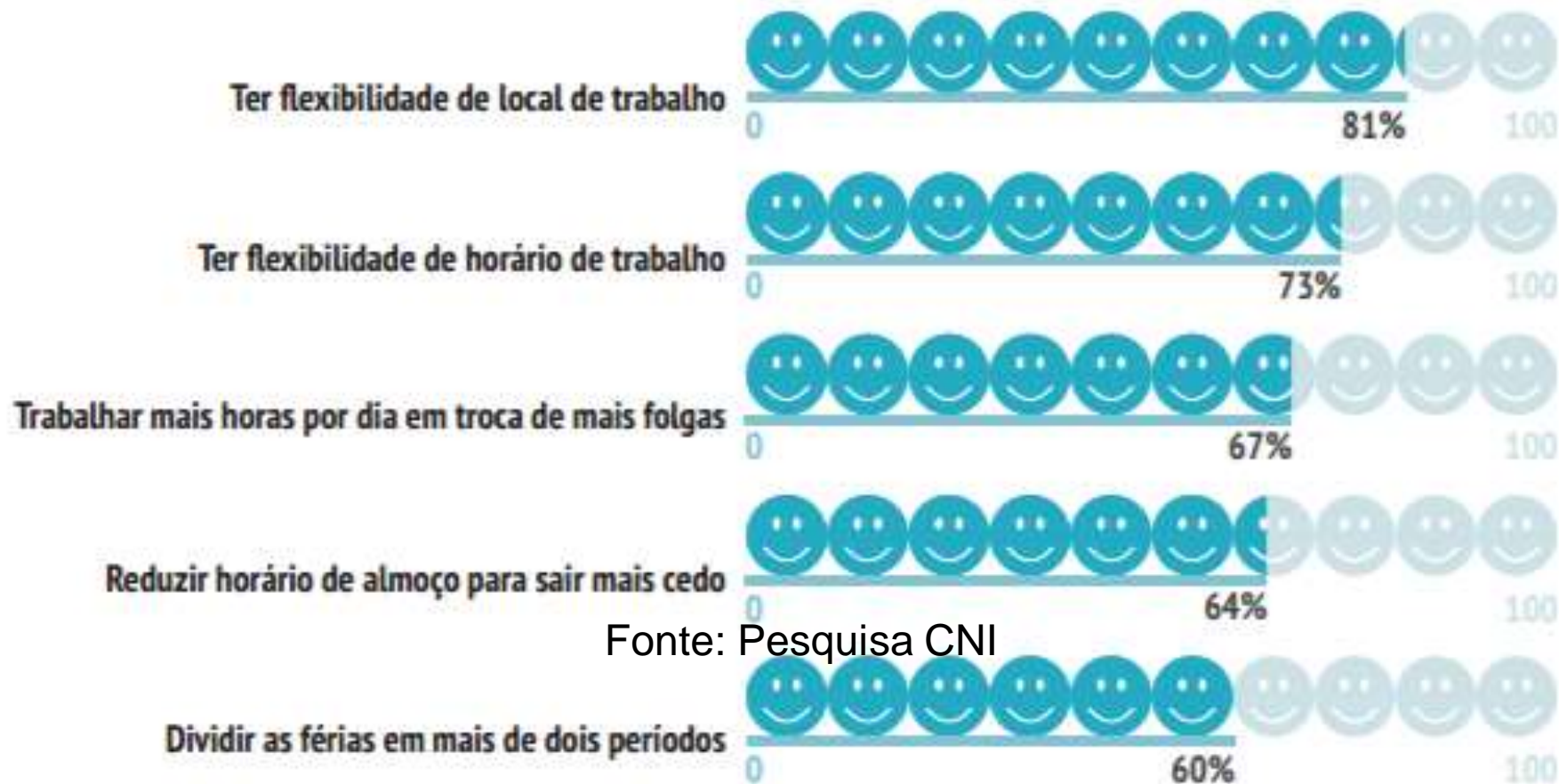
A margem de erro é de 3 pontos percentuais, para mais ou para menos.



Os trabalhadores querem a flexibilização das relações de trabalho... Pesquisa da CNI demonstra que SIM

Medidas de flexibilização do mercado de trabalho

Percentual que concorda totalmente ou em parte que gostaria da medida (%)



Fonte: Pesquisa CNI



**MAS ESSES TRABALHADORES SABEM
O QUE ESTÁ SENDO PROPOSTO....**

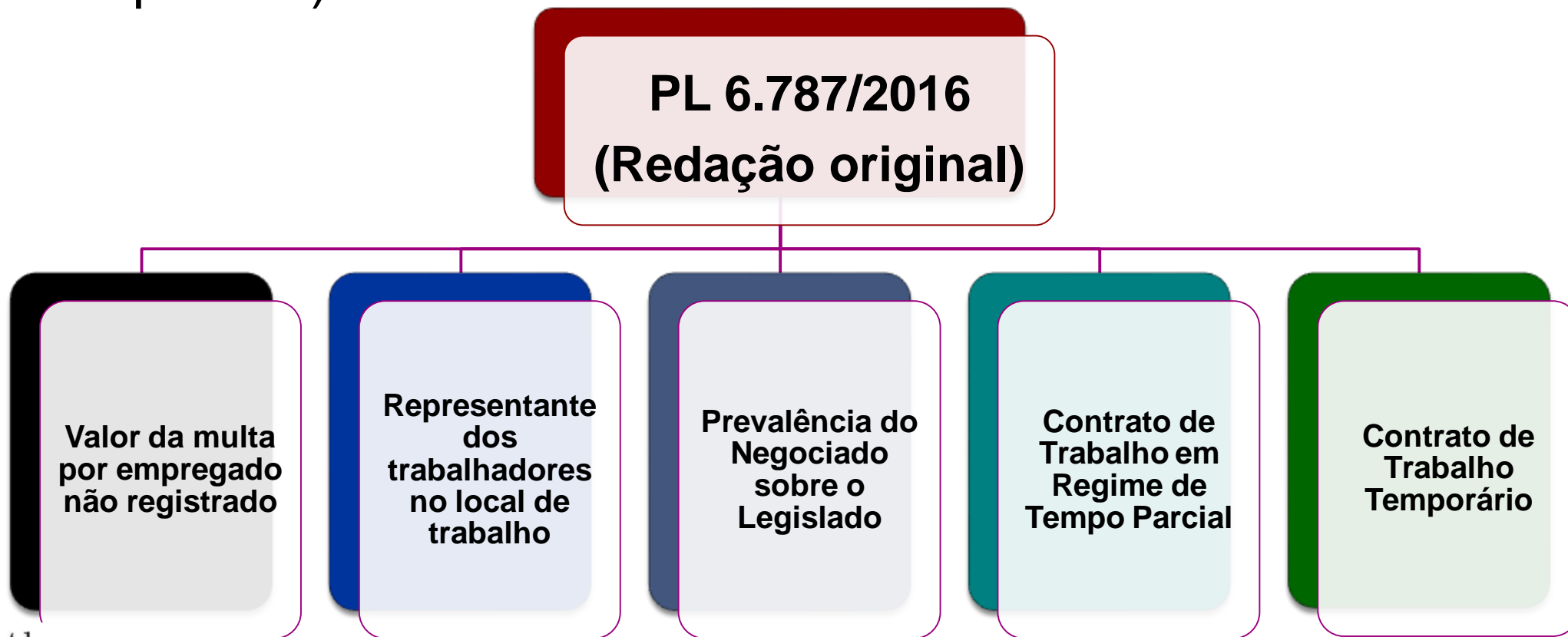




HISTÓRICO DA
REFORMA TRABALHISTA
PL 6787/2016 – PLC
30/2017



- No dia **23 de dezembro de 2016** o **PL 6.787/2016** foi apresentado pelo Governo Federal, e tratava APENAS de 5 temas, no qual alterava 7 artigos da CLT e 8 artigos da Lei n. 6.019/73 (dispõe sobre o contrato de trabalho temporário).





- Entretanto, na tramitação junto à Câmara dos Deputados, o projeto recebeu 840 emendas, sendo aprovado substitutivo, **SEM AMPLO DEBATE SOCIAL** com os setores interessados, que altera 97 artigos da CLT, 3 artigos da Lei n. 6.019/74, 1 artigo da Lei n. 8.036/90 (dispõe sobre o FGTS) e 1 artigo da MP n. 2.226/01 (dispõe sobre o processo trabalhista).
- O projeto foi remetido para o Senado Federal sob o n. 38/2017. No Senado passa pela Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), Comissão de Assuntos Sociais (CAS), Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ).



□ No dia 23/05/2017, o relator da Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) do Senado Federal, Ricardo Ferraço, apresentou **parecer favorável ao projeto**, sem alteração ao texto e com **recomendação de veto em 5 pontos para que sejam aprimorados por meio da edição de Medida Provisória:**

- Gestante e Lactante em Ambiente Insalubre;
- Serviço Extraordinário da Mulher;
- Acordo Individual para a Jornada 12 por 36;
- Trabalho Intermitente;
- Representantes dos Empregados; e
- Negociação do Intervalo Intrejornada.



NO DIA 06/JUNHO APROVADO O PARECER DO RELATOR, SENADOR RICARDO FERRAÇO (PSDB-E) NA COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS (CAE), POR 14 VOTOS A FAVOR E 11 CONTRÁRIOS.

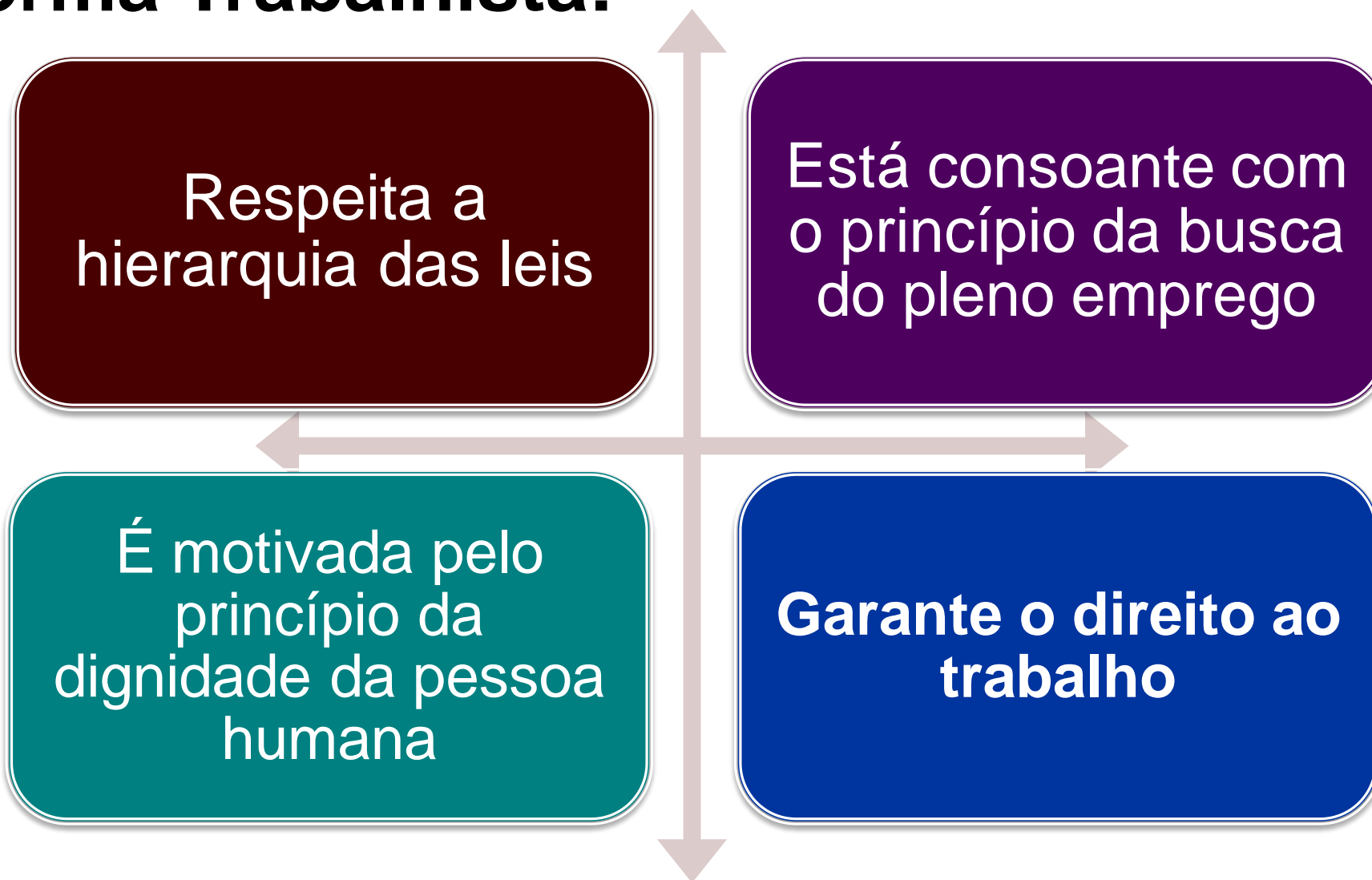


O Senador também é autor dos seguintes projetos:

- PLS 218/2016: institui o contrato de **trabalho intermitente**;
- PLS 211/2016: determina que as entidades sindicais prestem contas ao TCU sobre a aplicação da **contribuição sindical**.



❖ De acordo com o Relator, a proposta da Reforma Trabalhista:





No que tange à constitucionalidade, não identificamos ofensas materiais ao texto da Constituição em nenhuma das mais de 100 mudanças no arcabouço jurídico propostas pelo PLC. Pelo contrário, entendemos que a proposição em tela vai ao encontro de diversos objetivos e princípios de nossa Carta Magna.

Quando afirmamos que respeitamos por óbvio a hierarquia das leis, é para responder à tola tese de que esta reforma trabalhista ataca direitos constitucionais. Fosse esta a intenção, ela seria um tiro no pé, uma vez que prontamente a Corte Constitucional julgaria procedente a profusão de ações diretas de inconstitucionalidade que seriam pugnadas contra a norma. Esta narrativa é tão verossímil quanto à batalha de Itararé, a batalha que nunca houve.



Em especial, esta é uma proposta voltada a garantir um direito previsto no rol de direitos sociais do art. 6º: o direito ao trabalho. Assim, a reforma trabalhista não deve ser entendida apenas como uma reforma que contempla os direitos do *trabalhador*, mas de maneira mais ampla, porque contempla o direito da *pessoa*.

Este é, aliás, um tema caro a esta reforma. Como discutiremos de maneira mais detida na análise do mérito da proposta, a proposição em tela tem como um de seus eixos centrais a prevalência do negociado sobre o legislado, com uma série de salvaguardas para contemplar a desigualdade de poder negocial entre empregador e empregados. Talvez a principal proteção se faz ao privilegiar justamente a negociação *coletiva*. Trata-se de uma reforma pautada pelo imperativo da **flexibilização com proteção**.



Desta forma, a reforma trabalhista - em relação à negociação coletiva e a outros temas - também tem o objetivo de proteger as leis e a própria Constituição de uma ofensiva de decisões judiciais que invadem a competência do Congresso Nacional, afrontando os princípios constitucionais da separação dos Poderes (consagrado nos arts. 2º e 60 da Carta Magna) e da legalidade (consubstanciado no próprio *caput* do art. 5º), além do princípio da conformidade funcional.

Um último ponto merece ser enfatizado sobre a constitucionalidade deste PLC, que modifica ritos do processo de trabalho com vistas a garantir a segurança jurídica e o estímulo à criação de empregos, como analisado mais adiante. **Não há e não poderia haver na proposta qualquer dispositivo contrário ao sagrado direito constitucional de acesso à Justiça, especialmente por parte dos mais pobres.** Este é um princípio que acompanha o próprio princípio da dignidade humana, e está previsto no art. 5º, inciso XXXV, da Carta Magna:



Terceirização

A proposição aqui analisada não altera somente a CLT, mas também modifica a Lei de Terceirização: Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada recentemente pela Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. O PLC fornece salvaguardas à terceirização, proibindo a pejetização e a recontração de trabalhadores como terceirizados, bem como concedendo aos trabalhadores terceirizados as mesmas condições de trabalho dos demais trabalhadores. Os dispositivos também definem de maneira clara as partes da terceirização.



- No dia 08/06 foi firmado acordo durante reunião na Comissão de Assuntos Sociais (CAS) acerca da tramitação do projeto de lei:
- ✓ **20/06 (terça):** votação do parecer na CAS.
- ✓ **21/06 (quarta):** leitura do parecer do relator, senador Romero Jucá (PMDB-RR) na CCJ.
- ✓ **28/06 (quarta):** votação do parecer na CCJ.
- ✓ **03 e/ou 04/07:** apreciação no Plenário.
- Em seguida, a matéria estará pronta para ser apreciada pelo Plenário do Senado Federal. Caberá ao presidente da Casa, senador Eunício Oliveira (PMDB-CE), pautar a matéria.

Fonte: Contatos Assessoria



- **NO DIA 20/06 A COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS (CAS) DO SENADO REJEITOU, POR 10 VOTOS A 9, O RELATÓRIO DA REFORMA TRABALHISTA ELABORADO PELO SENADOR RICARDO FERRAÇO (PSDB-ES), QUE ERA FAVORÁVEL AO TEXTO APROVADO PELA CÂMARA.**
- Com a rejeição do relatório de Ferraço, o Senador Paulo Paim foi designado como relator, e foi colocado em votação o seu voto em separado pela rejeição total do PL, que foi aprovado em votação simbólica, e passa a constituir Parecer contrário ao Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.





▪ QUADRO DA VOTAÇÃO NA CAS – COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS:

Senador (a)	Partido/UF	Voto
Waldemir Moka	PMDB/MS	Sim
Elmano Férrer	PMDB/PI	Sim
Airton Sandoval	PMDB/SP	Sim
Dalírio Beber	PSDB/SC	Sim
Flexa Ribeiro	PSDB/PA	Sim
Ricardo Ferraço (R)	PSDB/ES	Sim
Ana Amélia	PP/RS	Sim
Cidinho Santos	PR/MT	Sim
Vicentinho Alves	PR/TO	Sim
Hélio José	PMDB/DF	Não
Ângela Portela	PDT/RR	Não
Humberto Costa	PT/PE	Não
Paulo Paim	PT/RS	Não
Paulo Rocha	PT/PA	Não
Regina Sousa	PT/PI	Não
Eduardo Amorim	PMDB/SE	Não
Otto Alencar	PSD/BA	Não
Lídice da Mata	PSB/BA	Não
Randolfe Rodrigues	REDE/AP	Não



▪ VOTO EM SEPARADO DO SENADOR PAULO PAIM:

Inicialmente, destacamos a profunda inconstitucionalidade do projeto, que viola, de forma frontal e absoluta a Constituição, notadamente no tocante à proteção da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, entronizados no art. 1º, III e IV da Constituição e o objetivo fundamental da República Federativa do Brasil de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º III).

Efetivamente, a suposta reforma constitui um verdadeiro atentado ao combate à pobreza e às desigualdades sociais. Ao configurar-se como um instrumento inafastável de precarização e de retirada dos direitos sociais historicamente conquistados pelo trabalhador brasileiro, consiste em uma avenida para o aumento das desigualdades, da pobreza e da marginalização.

Mas, podemos continuar a apontar a iniquidade, a ilegalidade e a antieconomicidade de quase todos os dispositivos da proposição.



▪ VOTO EM SEPARADO DO SENADOR PAULO PAIM:

Nada nesta Reforma Trabalhista pode ser admitido. Trata-se de uma reforma inaceitável, fruto de uma concepção de sociedade inaceitável, arcaica, reacionária.

A ela não podemos reagir de forma diferente que lhe opondo um sonoro e indignado NÃO!

III – VOTO

Do exposto, o voto é pela rejeição integral do PLC nº 38, de 2017.



▪ PRÓXIMO PASSO:

- A matéria segue à tramitação na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ), na qual o relator é o Senador Romero Jucá.
- Duas horas após a rejeição da reforma trabalhista na Comissão de Assuntos Sociais, foi apresentado relatório pelo Romero Jucá com voto favorável ao Projeto. Matéria pronta para Pauta na CCJ.

20/06/2017 CCJ - Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania
Situação: PRONTA PARA A PAUTA NA COMISSÃO
Ação: Recebido, às 15h5min, o Relatório do Senador Romero Jucá, com voto favorável ao Projeto.
Matéria pronta para a Pauta na Comissão.
[📄 Relatório Legislativo](#) ([📄 PDF](#))

20/06/2017 CCJ - Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania
Situação: MATÉRIA COM A RELATORIA
Ação: Designado Relator da matéria o Senador Romero Jucá.



▪ TRECHOS DO RELATÓRIO DO SENADOR ROMERO JUCÁ NA CCJ:

O Congresso Nacional, neste momento de repercussão histórica, demonstra sua total confiança no povo brasileiro e nas relações sociais que ele pode estabelecer. Acreditamos firmemente que as relações estabelecidas entre os trabalhadores e seus empregadores amadureceram o suficiente para que a regulação estatal possa se afastar um pouco, mantendo uma função regulatória menos invasiva. Afinal, a realidade de 1940, ano de publicação da CLT, difere completamente da realidade vigente em 2017.

É nesse ambiente de confiança que se propõe a mudança do marco regulatório do mundo do trabalho no Brasil. É a hora de mudar: de um padrão legislativo de tutela e interferência extremada do Estado nas relações para um ambiente de maior liberdade para que as partes, com segurança, possam, finalmente, estabelecer quais são as regras que melhor satisfaçam suas realidades. Isso é algo que o Estado não pode alcançar. Pretender que uma lei genérica e abstrata possa atender de maneira uniforme e justa a multifacetada realidade do mundo do trabalho e seus modos de produção em mutação é aprisionar a sociedade em um modelo sufocante, que impede ciclos de crescimento, tanto para trabalhadores quanto para empresas.



- **TRECHOS DO RELATÓRIO DO SENADOR ROMERO JUCÁ NA CCJ:**

III – VOTO

Ante o exposto, vota-se pela **aprovação** do PLC nº 38, de 2017.



Enquanto isso no Judiciário...

REFORMA
TRABALHISTA

NÃO FALE
EM CRISE,
TRABALHE,
TRABALHE,
TRABALHE,
TRABALHE,
TRABALHE,
TRABALHE...





CENÁRIO DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO



Terça-feira, 16 de maio de 2017

Trabalhadores podem se mutilar caso indenizações sejam “altas”, afirma Ives Gandra Filho

Ao participar de uma audiência conjunta das CAS e de CAE na última quarta-feira (10) no Senado, **Ives Gandra Filho, Presidente do Tribunal Superior do Trabalho**, afirmou que indenizações não podem ser “altas”, uma vez que isso estimularia a automutilação pelos trabalhadores para receberem os valores.



CENÁRIO DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Horas *in itinere*

- O STF ao julgar o RE n. 895.759 (Relator Ministro Teori Zavascki), reformou decisão do TST, afastando a condenação de uma empresa ao pagamento de **HORAS EXTRAS** referente á das horas ***IN ITINERE*** sob o fundamento de que o acordo coletivo concedeu outras vantagens aos empregados.



CENÁRIO DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Greve

- O STF ao julgar o RE 693456 (Relator Ministros Dias Toffoli), **com repercussão geral reconhecida**, decidiu que a **administração pública deve fazer o desconto dos dias parados** em razão de greve de servidor, mas admitiu a possibilidade de compensação dos dias parados mediante acordo.



CENÁRIO DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Ultratividade da norma coletiva

- ❑ O STF AO JULGAR A ADPF 323 (RELATOR MINISTRO GILMAR MENDES), DECIDIU SUSPENDER TODOS OS PROCESSOS E EFEITOS DE DECISÕES NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO QUE DISCUTAM A APLICAÇÃO DA ULTRATIVIDADE DE NORMAS DE ACORDOS E DE CONVENÇÕES COLETIVAS.



Ultratividade da norma coletiva

- O STF EM 17.04.2017 MINISTRO LUIZ FUX, CONCEDEU A LIMINAR NA RECLAMAÇÃO 26256 , PARA SUSPENDER TODOS OS EFEITOS DA DECISÃO DO TST QUE MANTEVE O CURSO DE PROCESSOS NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO QUE DISCUTAM A APLICAÇÃO DA ULTRATIVIDADE DE NORMAS DE ACORDOS E DE CONVENÇÕES COLETIVAS. O FUNDAMENTO É QUE ESTA POSIÇÃO DO TST CONTRARIA A DECISÃO DO MIN. GILMAR MENDES



CENÁRIO DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Responsabilidade subsidiária da União- TERCEIRIZAÇÃO

- O STF ao julgar o RE 760.931 (Relatora Rosa Weber), por **seis votos a cinco**, decidiu que a **administração pública não deve ser responsável pelos referidos débitos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa terceirizada.**



CENÁRIO DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Contribuição Assistencial

- O STF ao julgar o ARE 1018459 (Relator Ministro Gilmar Mendes), reconheceu, no dia 24.02.17, **por meio do plenário virtual**, a existência de **repercussão geral** de que é inconstitucional a instituição, por acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, de contribuições exigidas de empregados não sindicalizados, fixando o **TEMA 935**.

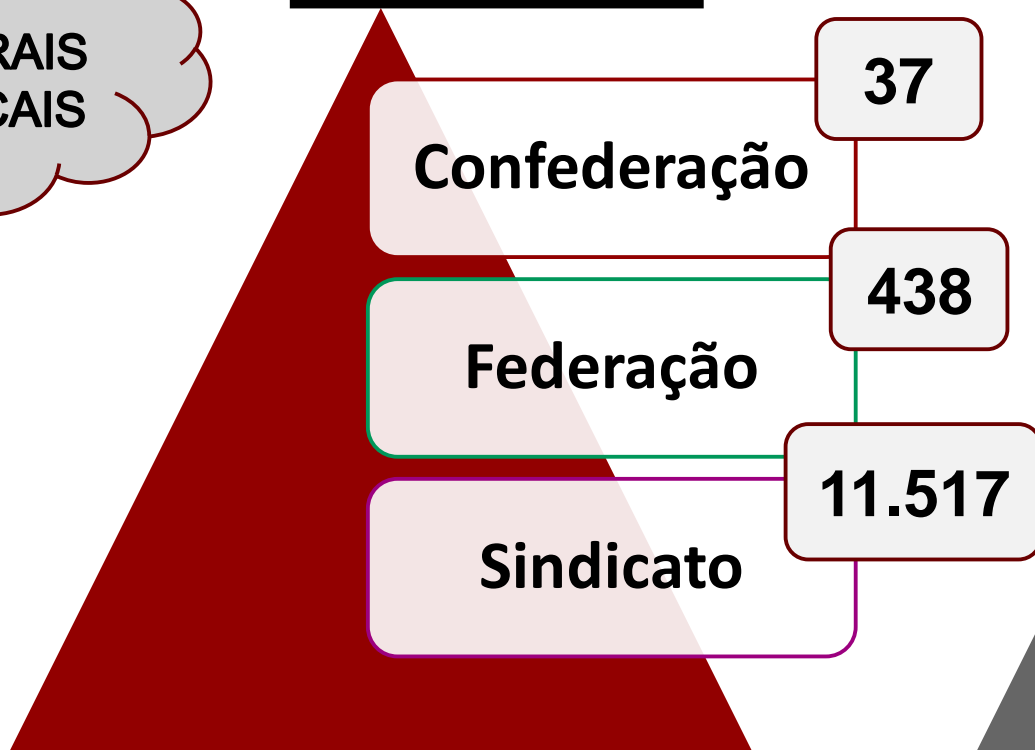


CENÁRIO SINDICIAL

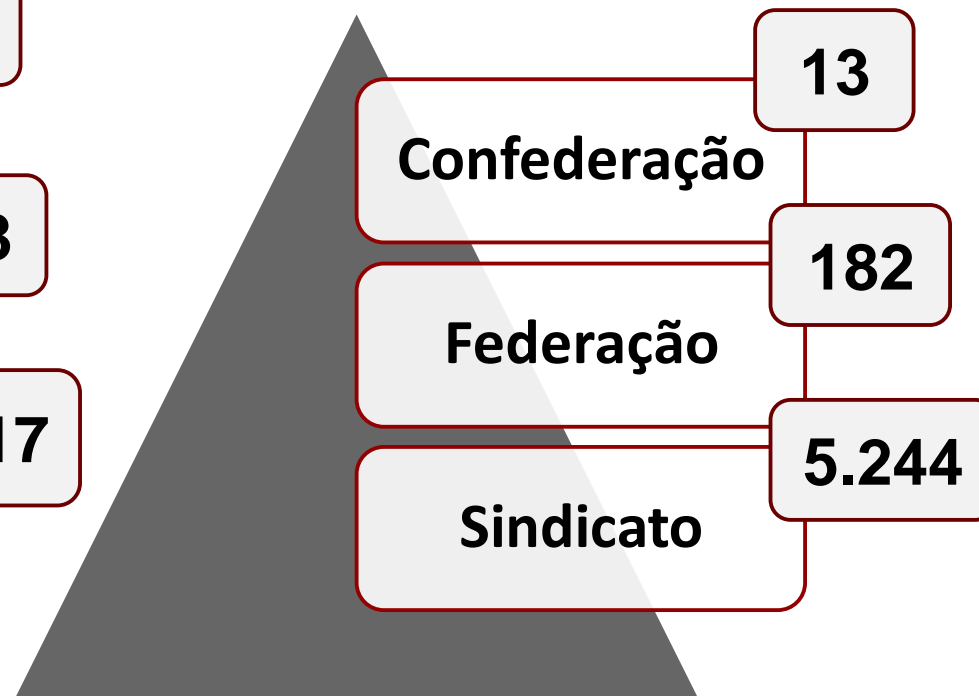
Composição da Organização Sindical

CENTRAIS
SINDICAIS

LABORAL



PATRONAL



Dados retirados do CNES em junho de 2017



SÚMULA 369 DO TST – ESTABILIDADE DOS DIRIGENTE SINDICAIS

Súmula nº 369 do TST

DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. **Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.**

III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

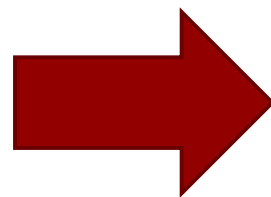
IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

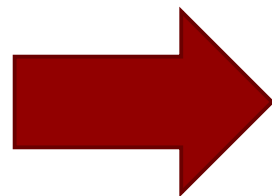


Violações

VIOLAÇÕES



**ÀS CONVENÇÕES
INTERNACIONAIS
RATIFICADAS
PELO BRASIL**



**À CONSTITUIÇÃO
FEDERAL DE 1988**



INCONSTITUCIONALIDADES DA REFORMA TRABALHISTA





O Projeto de Lei n. 38/2017 vem desconstruindo todo cenário de proteção ao trabalhador, acarretando grave violação a princípios e regras previstos na Constituição Federal de 1988, excluindo limites constitucionais e legais necessários para um trabalho digno, decente e protetivo



CONSTITUIÇÃO FEDERAL

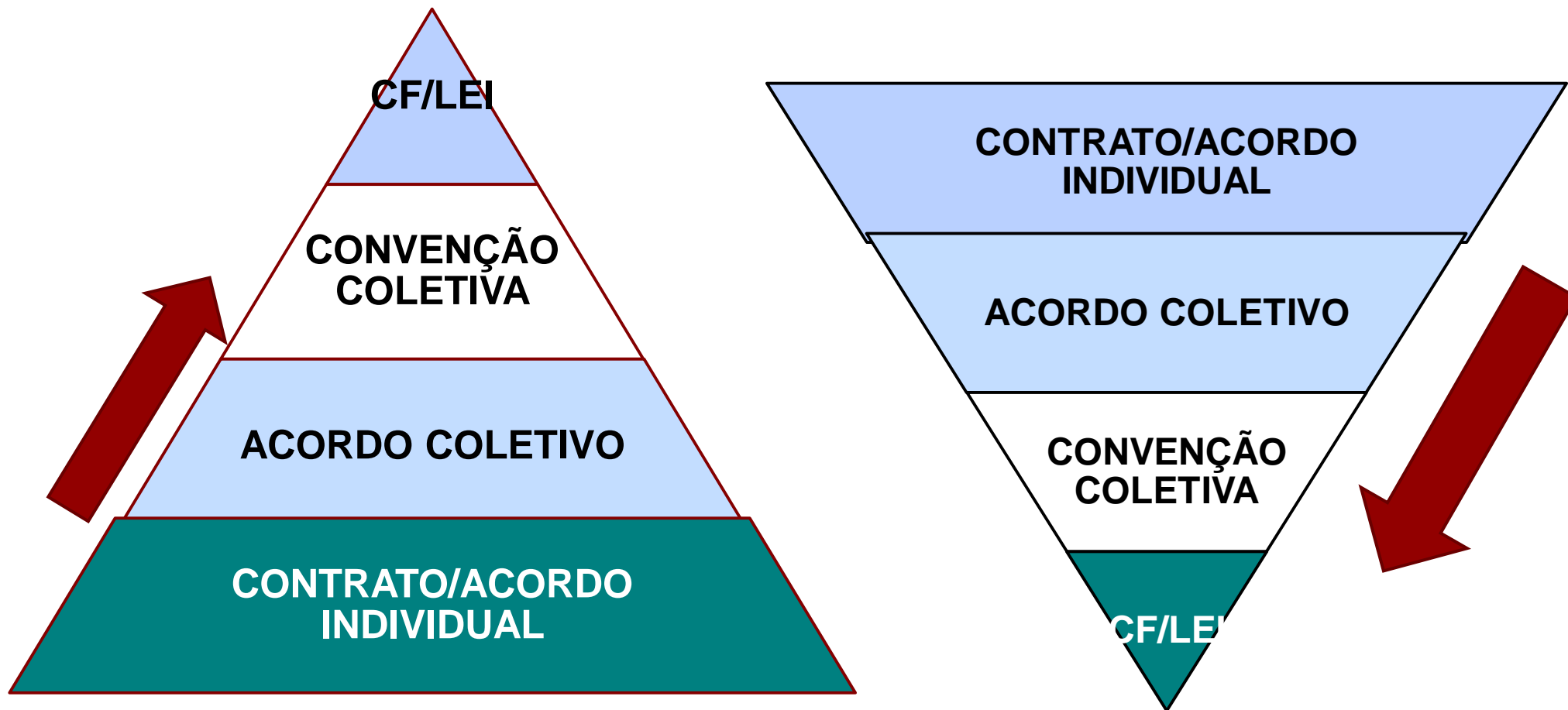
- A CF/88, surgiu num contexto de redemocratização do Estado e da sociedade.
- Patamar **mínimo** civilizatório
- Dignidade da pessoa humana







INVERSÃO NA HIERARQUIA DAS NORMAS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO





- O **DIREITO AO TRABALHO DIGNO** é além de um direito social, um **direito fundamental**, que vem a conferir a este trabalhador e a sua família uma **condição mínima de existência**, com a contraprestação ao trabalho prestado sendo relacionada a uma **condição de vida justa, adequada e digna**, que será uma das formas de implementação de um Estado Social de Direito com vistas a realizar a justiça social.



- Consta na Carta Magna como direitos fundamentais 34 (trinta e quatro) incisos no art. 7º, referentes aos **DIREITOS SOCIAIS DOS TRABALHADORES**, além do art. 5º, que elenca 78 incisos significativos do **DIREITO INDIVIDUAL E COLETIVO**.



ESTRUTURA DO DIREITO DO TRABALHO



TRANSFORMAÇÃO EM BLOCO DE NORMAS DE ORDEM PUBLICA EM NORMAS DISPOSITIVAS EM NIVEL COLETIVO



Os instrumentos coletivos são legítimas fontes de direito e, portanto, hábeis para atualização e modernização das relações no mundo do trabalho

- ❑ A CF/88 **reconheceu** as convenções e os acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI) e **determinou** que ao Sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da **categoria**, inclusive em questões judiciais ou administrativas (art. 8, III, da CF/88);



**A negociação coletiva
deve ter paridade e
equilíbrio entre as
forças para ser legítima
fonte de direito**





CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT

- A Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo, unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira.
- Naquele momento as **relações de trabalho** se concentravam em **relações de emprego** e por isso as proteções eram com esse viés específico.



□ **RELAÇÃO DE EMPREGO**



- Abertura da representação sindical para a crescente multiplicidade **DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E NÃO-TRABALHO (DESEMPREGO)**.
- **AMPLIAÇÃO DO UNIVERSO DE ATUAÇÃO EM BUSCA DE PROTEÇÃO E ACOMPANHAR O DINAMISMO DO MERCADO E DAS FORMAS DE EXPLORAÇÃO DAS TIVIDADES ECONOMICAS**



□ **SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO**



- Consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração.



Surge com o direito do trabalho o **princípio da proteção ao trabalhador**. É o guardião de todos os princípios fundamentais dos trabalhadores

- **PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**: garante proteção à parte hipossuficiente da relação de trabalho, ou seja, ao trabalhador.

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas desde que **NÃO contravenha às disposições de proteção ao trabalho**, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (art. 444 da CLT)



PRINCÍPIOS DECORRENTES DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

- ❑ **Princípio da Norma mais favorável:** independente de lei específica, será sempre aplicada a norma mais favorável ao empregado.
- ❑ **Princípio da Continuidade da relação de emprego:** em regra, todo contrato de trabalho deve ter prazo indeterminado.
- ❑ **Princípio da Irrenunciabilidade:** o empregado não pode dispor de seus direitos, os quais são assegurados por meio de normas cogentes e de ordem pública
- ❑ **Princípio da progressividade:** veda o retrocesso social.



A CF/88 estabeleceu os direitos que podem ser flexibilizados mediante norma coletiva

- ❑ **Irredutibilidade do salário** (art. 7º, VI, CF);
- ❑ **Duração do trabalho** normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada (art. 7º, XIII, CF);
- ❑ **Jornada de seis horas** para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV, CF);



VIOLAÇÕES ÀS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO BRASIL





Violações às Convenções Internacionais

- **VIOLAÇÕES ÀS CONVENÇÕES 98 E 154 DA OIT**
- O objetivo das convenções 98 e 154 é a **promoção da negociação coletiva para a melhoria das condições de trabalho, para que essas condições alcancem patamares superiores aos previstos na legislação.**
- **Convenção 98:** aprovada pelo Decreto Legislativo n. 49/52 e promulgada pelo Decreto n. 33.196/53
- **Convenção 154:** aprovada pelo Decreto Legislativo n. 22/92 e promulgada pelo Decreto n. 1.256/94



Violações às Convenções Internacionais

- ❑ **VIOLAÇÃO À CONVENÇÃO N. 155 DA OIT – QUE TRATA DA SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES, GARANTINDO UM AMBIENTE SALUBRE**
- ❑ APROVADA NO BRASIL PELO DECRETO LEGISLATIVO N. 2/92
- ❑ RATIFICADA EM 18 DE MAIO DE 1992
- ❑ PROMULGADA PELO DECRETO N. 1.254/94
- ❑ **Segurança do trabalho:** conjunto de medidas que são adotadas visando minimizar os acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, bem como proteger a integridade e a capacidade de trabalho do trabalhador



Violações às Convenções Internacionais

- **VIOLAÇÃO À CONVENÇÃO N. 155 DA OIT – QUE TRATA SOBRE SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES**
- art. 3 da Convenção 155 o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.



Violações às Convenções Internacionais

- **VIOLAÇÃO À CONVENÇÃO N. 155 DA OIT – QUE TRATA SOBRE SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES**
- Além disso, a violação às normas de saúde e segurança do trabalhador poderá onerar o sistema previdenciário brasileiro, tendo em vista que o número de acidentados e doentes em decorrência das relações de trabalho poderá aumentar significativamente.



Violações às Convenções Internacionais

- ❑ **VIOLAÇÃO À CONVENÇÃO N. 111 DA OIT – QUE TRATA SOBRE DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIAS DE EMPREGO E OCUPAÇÃO**
- ❑ Aprovada pelo Decreto Legislativo n. 104/64;
- ❑ Ratificada em 26 de novembro de 1965;
- ❑ Promulgada pelo Decreto n. 62.150/68.



TRABALHO DECENTE

Ponto de convergencia de 4 objetivos estratégicos

Multidimensionalidade:
dimensões quantitativas e
qualitativas do emprego

A geração de
mais e melhores
EMPREGOS

A promoção dos
DIREITOS
no trabalho

**TRABALHO
DECENTE**

*Ponto de convergência
de 4 objetivos estratégicos*

A extensão da
**PROTEÇÃO
SOCIAL**

O fortalecimento do
**DIÁLOGO
SOCIAL**

EQUIDADE: eixo transversal



Violações as Convenções Internacionais

- Entende-se por trabalho decente um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.
- Para a Organização Internacional do Trabalho – OIT a noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos: a) Respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho; b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social.
- **NENHUM DESSES PILARES ESTÃO SENDO RESPEITADOS NA IMPLEMENTAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA.**



PONTO A PONTO DA REFORMA TRABALHISTA

EIXOS

SINDICAL

TRABALHISTA
-MATERIAL
-PROCESSUAL

ECONÔMICO



EIXO SINDICAL





AFASTAMENTO DA ATUAÇÃO SINDICAL

**Comissão de Representantes dos Empregados
SEM INTERFERENCIA SINDICAL******

**Prevalência do negociado sobre o legislado EM
POSIÇÕES DESIGUAIS**

**Não apresentação de PROTEÇÃO CONTRA
PRATICAS ANTISSINDICAIS**



Torna facultativa a
cobrança da
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

RETIRA a obrigatoriedade
dos sindicatos de prestar
assistência ao trabalhador
na rescisão contratual

Atuação sindical

Vedação da
**ULTRATIVIDADE
DAS NORMAS
COLETIVAS**

Dá poder ao Acordo
Individual ao permitir que o
banco de horas e jornada 12
x 36 não necessita mais ser
celebrado por meio de
norma coletiva





Retira a obrigatoriedade da ASSISTÊNCIA SINDICAL no pagamento das verbas rescisórias

Como é

- Nas rescisões contratuais com mais de um ano é obrigatória a assistência do sindicato ou do Ministério do Trabalho, com o objetivo de zelar pelo efetivo pagamento das parcelas devidas;

Como pode ficar

- O pagamento das verbas rescisórias será realizado diretamente pelo empregador, **sem assistência do sindicato ou do Ministério do Trabalho.**



Assistência Sindical

CLT

Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja êle dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

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

PLC 38/2017

Art. 477. Na extinção 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).



Assistência Sindical

CLT

[...]

§ 3º - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento dêste, pelo Juiz de Paz.

§ 4º - O pagamento a que fizer jus o empregado **será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho**, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado fôr analfabeto, quando o pagamento sòmente poderá ser feito em dinheiro.

PLC 38/2017

[...]

§ 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.



Assistência Sindical

CLT	PLC 38/2017
<p>§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:</p> <p>a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou</p> <p>b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.</p> <p>§ 7º - O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.</p>	<p>§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.</p> <p>a) (revogada);</p> <p>b) (revogada).</p> <p>§ 7º (Revogado).</p> <p>§ 10. A anotação da extinção 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, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.</p>



Facilita a DISPENSA IMOTIVADA

Como é

- Nas demissões plúrimas ou coletivas, exige-se prévia negociação coletiva com a entidade sindical;

Como pode ficar

- Coloca no mesmo patamar de igualdade as dispensas individuais ou em massa sem justo motivo e adiciona que **NÃO É NECESSÁRIO INSTRUMENTO COLETIVO OU AUTORIZAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL** para se dar validade a tais demissões;



Facilita a dispensa imotivada

PLC 38/2017

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.

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.



REPRESENTAÇÃO no local de trabalho

Como é

- A Constituição Federal prevê que nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante (art. 11);

Como pode ficar

- Assegurou a eleição de uma comissão de representantes dos empregados, de no mínimo 3 (três) membros e no máximo 7 (sete), **sem interferência sindical**;
- Estabeleceu uma série de atribuições, a forma de eleição e o prazo do mandato.



REPRESENTAÇÃO no local de trabalho

- ❖ O texto aprovado na Câmara dos Deputados retirou do projeto a competência da comissão de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho e de atuação nas questões de pagamento de verbas trabalhistas ou rescisórias.



Representação no local de trabalho

PLC 38/2017

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.



Representação no local de trabalho

PLC 38/2017

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;



Representação no local de trabalho

PLC 38/2017

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.

§ 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, contados 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.



Representação no local de trabalho

PLC 38/2017

§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com 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 Se não houver 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 Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.



Representação no local de trabalho

PLC 38/2017

Art. 510-D. O **mandato** dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes 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 representantes 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 ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e 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.



Faculta o pagamento da CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Como é

- A contribuição sindical é exigível de todos os integrantes da categoria, independentemente de sua filiação ao sindicato;

Como pode ficar

- Exige do empregado, prévia e expressa autorização para o desconto das contribuições devidas aos sindicatos



Contribuição Sindical

CLT

PLC 38/2017

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, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.

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

Art. 578 - As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do "imposto sindical", pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.

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**.



Contribuição Sindical

CLT

Art. 579 - A contribuição sindical é devida por todos aqueles 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.

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 por estes devida aos respectivos sindicatos.

PLC 38/2017

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.

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.



Contribuição Sindical

CLT

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.

Art. 587. O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores efetuar-se-á no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

PLC 38/2017

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.

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 requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.



Contribuição Sindical

CLT

Art. 602 - Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da imposto sindical serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

PLC 38/2017

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.



Prevalência do NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Como é

- Os acordos e convenções coletivas de trabalho prevalecem sobre a lei desde que seja mais vantajosa ao trabalhador;

Como pode ficar

- Os acordos e convenções coletivas de trabalho prevalecem sobre a lei quando, dispuserem sobre 16 (dezesesseis) pontos, **mesmo que suprimam ou reduzam direitos previstos em lei;**



Prevalência do Negociado sobre o Legislado

PLC 38/2017

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 (FGTS);
- 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;



Prevalência do Negociado sobre o Legislado

PLC 38/2017

- 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;



Prevalência do Negociado sobre o Legislado

PLC 38/2017

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;



Prevalência do Negociado sobre o Legislado

PLC 38/2017

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;



Prevalência do Negociado sobre o Legislado

PLC 38/2017

XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;

XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

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.



Veda a ULTRATIVIDADE das Normas Coletivas

Como é

- Prevalece as cláusulas ajustadas em norma coletiva de trabalho até que novo acordo seja firmado (Súmula 277 do TST);
- Contudo, o STF no julgamento da ADPF 323 suspendeu todos os processos e efeitos de decisões no âmbito da Justiça do Trabalho que discutam a aplicação da ultratividade.

Como pode ficar

- Veda a ultratividade das normas coletivas de trabalho, mesmo que não seja celebrado novo instrumento, **fragilizando a negociação coletiva**;



Ultratividade das Normas Coletivas

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.**

PLC 38/2017

Art. 614 [...]

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



Prevalência do ACORDO COLETIVO SOBRE A CONVENÇÃO COLETIVA

Como é

- As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis prevalecem sobre as condições estipuladas em acordo coletivo.

Como pode ficar

- As condições estabelecidas em acordo coletivo SEMPRE prevalecerão sobre as condições estipuladas em acordo coletivo.



Prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva

CLT				PLC 38/2017			
Art. 620.	As condições estabelecidas quando prevalecerão estipuladas em Acôrdo.	em	Convenção mais favoráveis, sôbre as	Art. 620.	As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.		



EIXO TRABALHISTA MATERIAL





REDUÇÃO E RETIRADA DE DIREITOS

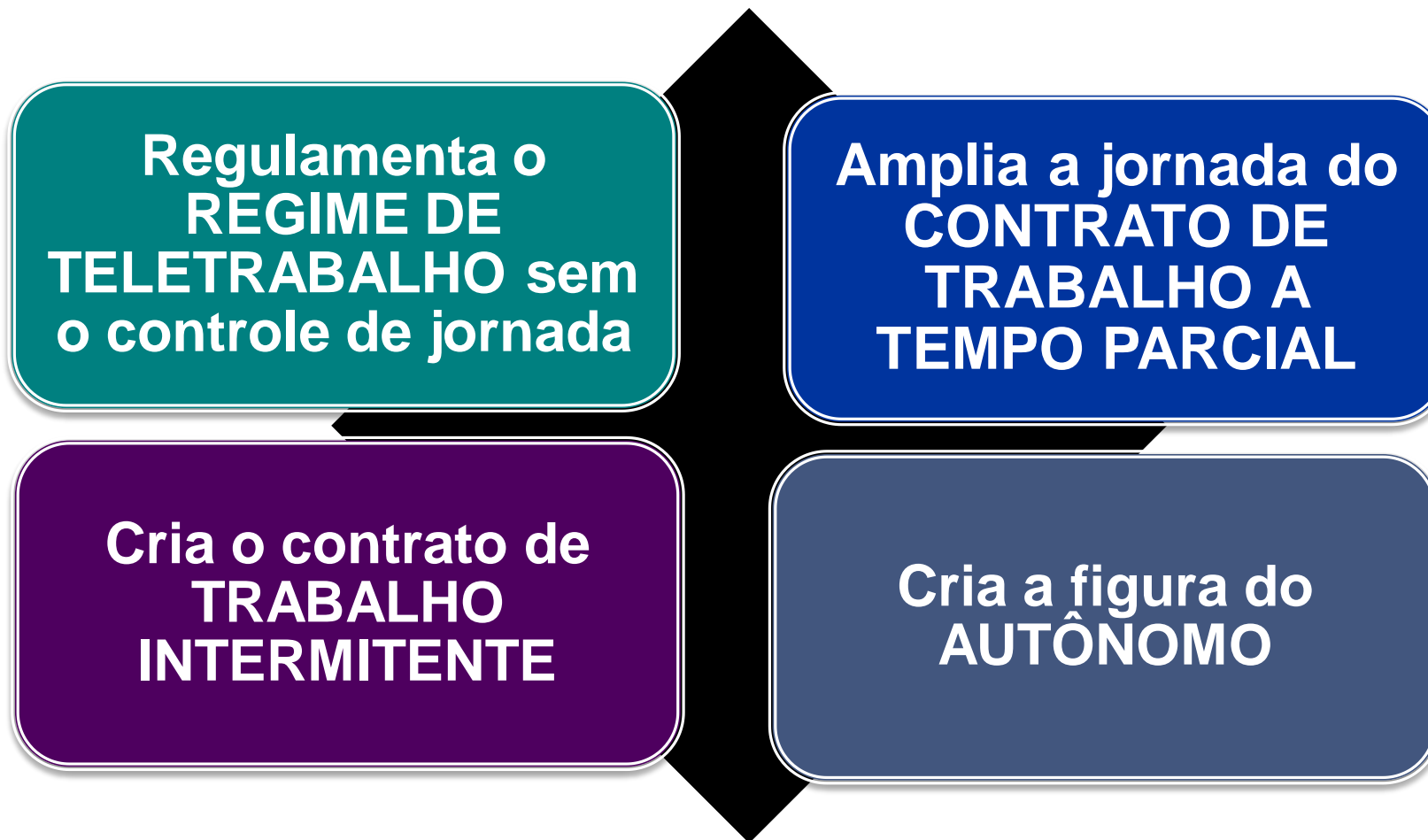
Retira o direito à incorporação salarial do valor da função **GRATIFICADA** por tempo de função

Cria obstáculos à **EQUIPARAÇÃO SALARIAL**

Exclui o direito as **HORAS *IN ITINERE***



CRIAÇÃO E ALTERAÇÃO DAS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO





Exclusão das HORAS *IN ITINERE*

Como é

- ❑ Computa-se como tempo de trabalho o percurso de casa para o trabalho em condução fornecida pelo empregador em razão do local ser de difícil acesso ou não servido por transporte público regular. Exceção para as microempresas e empresas de pequeno porte.

Como pode ficar

- ❑ Exclui as horas “in itinere” como tempo a disposição.



Ampliação da jornada de trabalho do CONTRATO DE EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Como é

- Duração do trabalho: **25 horas** semanais;
- **Vedada** a realização de **horas extras**;
- Não aplicação do abono pecuniário, o qual consiste na conversão em dinheiro de 1/3 dos dias de férias;

Como pode ficar

- Duração do trabalho: **30 horas**, vedada a prestação de horas extra; OU **26 horas**, podendo haver a prestação de **6 horas extras**;
- Pagamento das horas extras, ou compensação;
- Direito ao abono pecuniário;



COMPENSAÇÃO DE JORNADA - BANCO DE HORAS

Como é

- O regime de compensação de jornada é estabelecido mediante acordo individual;
- O regime compensatório na modalidade **banco de horas**, somente pode ser instituído por **negociação coletiva**, devendo a compensação ocorrer no prazo de 1 (um) ano (Súmula 85, item V, do TST).

Como pode ficar

- O regime de compensação de jornada será estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, realizado no mesmo mês;
- O **banco de horas** também poderá ser pactuado por **acordo individual escrito**, desde a compensação ocorra em seis meses.



SÚMULA 85 DO TST

- **Súmula nº 85 do TST - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**
[...] V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.



Compensação de Jornada e Banco de Horas

CLT

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.

PLC 38/2017

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.



Compensação de Jornada e Banco de Horas

CLT

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, **por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, 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 ano**, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

PLC 38/2017

[...]

§ 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.



Compensação de Jornada e Banco de Horas

CLT

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

PLC 38/2017

§ 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.

§ 6º **É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito**, para a compensação no mesmo mês.



JORNADA DE TRABALHO 12X36

Como é

- É restrita a situações excepcionais e condicionada à celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho (Súmula 444 do TST);

Como pode ficar

- Poderá ser pactuado mediante **acordo individual escrito**;



SÚMULA 444 DO TST

- **Súmula nº 444 do TST - JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.** É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.



Jornada de Trabalho 12x36

PLC 38/2017

Art. 59-A. 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.



DESCARACTERIZAÇÃO do acordo de compensação de jornada

Como é

- A prestação de horas extras habituais **descaracteriza** o acordo de compensação de jornada, resultando no pagamento das horas extras. (Súmula 85, item IV, do TST).

Como pode ficar

- A prestação de horas extras habituais **não descaracteriza** o acordo de compensação de jornada e o banco de horas;



SÚMULA 85 DO TST

- **Súmula nº 85 do TST - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**
[...] **IV.** A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.



Compensação de Jornada e Banco de Horas

PLC 38/2017

Art. 59-B. 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.



Trabalhadores excluídos DO CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Como é

- Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho e os gerentes estão excluídos do controle da jornada de trabalho, não fazendo jus a hora extra.

Como pode ficar

- Inclui os trabalhadores contratados no regime de teletrabalho no rol dos excluídos do controle da jornada de trabalho.



Controle de jornada de trabalho

CLT

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

PLC 38/2017

Art. 62 [...]

III – os empregados em regime de teletrabalho.



Supressão do INTERVALO INTRAJORNADA

Como é

- A não-concessão ou a concessão parcial do intervalo para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, conforme entendimento sumulado do TST (Súmula 437).

Como pode ficar

- A não-concessão ou a concessão parcial do intervalo para repouso e alimentação, implica o pagamento **APENAS** do período suprimido.



SÚMULA 437 DO TST

- **Súmula 437, do TST - INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT. I** - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, **implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido**, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.



Supressão do intervalo intrajornada

CLT

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

PLC 38/2017

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, de natureza indenizatória, **apenas do período suprimido**, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.



Cria o Contrato de TELETRABALHO

Como é

- ❑ A CLT não prevê o contrato de teletrabalho.

Como pode ficar

- ❑ Institui o contrato de teletrabalho, definido como “a prestação de serviços fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, responsabilizando o trabalhador por possíveis ocorrências de doenças ou acidentes de trabalho.



Contrato de Teletrabalho

PLC 38/2017

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.



Contrato de Teletrabalho

PLC 38/2017

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.



Contrato de Teletrabalho

PLC 38/2017

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.



Permite que a empregada **GESTANTE OU LACTANTE** possa trabalhar em locais insalubres

Como é

- É proibido a empregada gestante ou lactante exercer atividades em locais insalubres.

Como pode ficar

- Permite que a empregada gestante ou lactante exerça atividades em locais insalubres.



Empregada Gestante ou Lactante

CLT

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

Parágrafo único. (VETADO).

PLC 38/2017

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

- I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
- II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;
- III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.



Empregada Gestante ou Lactante

CLT

PLC 38/2017

§ 1º [...]

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.



Contrato de Autônomo

PLC 38/2017

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.



Institui o Contrato de Trabalho INTERMITENTE

Como é

- A CLT não prevê essa modalidade de contrato de trabalho.

Como pode ficar

- Cria o contrato de trabalho intermitente, sendo aquele prestado com subordinação, de forma não contínua, ocorrendo com alternância de períodos e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, **independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.**



Contrato de Trabalho Intermitente

CLT

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

[...]

PLC 38/2017

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, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.



Institui a categoria do Empregado HIPERSUFICIENTE

Como é

- Não há previsão legal

Como pode ficar

- Cria a categoria dos empregados hipersuficientes dispondo nos contratos individuais daquele tenha nível superior e receba salário o equivalente a R\$10.379,00 poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem



Empregado HIPERSUFICIENTE

CLT

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

PLC 38/2017

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 e preponderância sobre os instrumentos coletivos, 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.



Contrato de Trabalho Intermitente (continuação)

Como é

- A CLT não trata sobre o contrato de trabalho intermitente.

Como pode ficar

- O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho



Contrato de Trabalho Intermitente

PLC 38/2017

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.



Contrato de Trabalho Intermitente

PLC 38/2017

§ 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.



Contrato de Trabalho Intermitente

PLC 38/2017

§ 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 relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.



Contrato de Trabalho Intermitente

PLC 38/2017

§ 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.



PARCELAS SALARIAIS

Como é

- Integram o salário a importância fixa, as comissões

Como pode ficar

- Integram o salário a importância fixa, as comissões e as gratificações legais (exclui as gratificações concedidas por liberalidade do empregador ou previstas em acordos e convenções coletivas);
- Não integram a remuneração as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio alimentação;



PARCELAS SALARIAIS

CLT

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

PLC 38/2017

Art. 457. [...]

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

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento 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.



PARCELAS SALARIAIS

CLT

PLC 38/2017

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

§ 4º A gorjeta mencionada no § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

[...]

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.



PARCELAS SALARIAIS

CLT

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

[...]

PLC 38/2017

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 nº 8.212, de 24 de julho de 1991.



Dificulta a EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Como é

- O trabalho deve ser prestado na mesma localidade e a diferença de tempo de serviço na função, não poderá ser superior a 2 (dois) anos;

Como pode ficar

- Os empregados deverão ser do mesmo estabelecimento; o tempo de serviço do empregado não poderá ser superior a 4 (quatro) anos; e a diferença de tempo na função não poderá ser superior a 2 (dois) anos;



SÚMULA 6 DO TST

- **Súmula nº 6 do TST - EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT [...] II** - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego.



EQUIPARAÇÃO SALARIAL

CLT

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, **na mesma localidade**, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas **cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos**.

PLC 38/2017

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, etnia, 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.



EQUIPARAÇÃO SALARIAL

CLT

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antigüidade, dentro de cada categoria profissional.

PLC 38/2017

§ 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 poderão ser feitas por merecimento e por antigüidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.



EQUIPARAÇÃO SALARIAL

CLT

PLC 38/2017

§ 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.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.



Elimina a incorporação de GRATIFICAÇÕES aos cargos/funções de confiança

Como é

- Os trabalhadores que exercem cargo/função de confiança na empresa a mais de dez anos tem direito a incorporação das gratificações;

Como pode ficar

- Exclui o direito à manutenção do pagamento da gratificação ao empregado que por mais de 10 (dez) anos, exercia cargo/função de confiança na empresa;



SÚMULA 372 DO TST

- **Súmula nº 372 do TST - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES. I -** Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, **não poderá retirar-lhe a gratificação** tendo em vista o **PRINCÍPIO DA ESTABILIDADE FINANCEIRA**. [...]



GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLT

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - 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.

PLC 38/2017

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



Atos que constituem JUSTA CAUSA para rescisão contratual pelo empregador

Como é

- A CLT dispõe o rol taxativo de atos que constituem justa causa para rescisão contratual pelo empregador.

Como pode ficar

- Inclui no rol de atos que constituem justa causa a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.



Justa causa

CLT	PLC 38/2017
<p>Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:</p> <p>[...]</p>	<p>Art. 482. [...]</p> <p>m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.</p>



Permite a extinção do contrato de trabalho por “COMUM ACORDO”

Como é

- Não há previsão legal sobre a extinção do contrato de trabalho por comum acordo.

Como pode ficar

- Permite a extinção do contrato de trabalho por acordo entre as partes onde será devido a metade do aviso prévio e metade da indenização do FGTS, limitando a movimentação da conta do FGTS a 80% do valor, não permitindo o acesso ao seguro desemprego;



Extinção do contrato de trabalho por “COMUM ACORDO

PLC 38/2017

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.



Extinção do contrato de trabalho por “COMUM ACORDO

PLC 38/2017

§ 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.



Admite a Cláusula de ARBITRAGEM

Como é

- A CF limitou a aplicação da arbitragem, no campo do direito do trabalho, apenas aos conflitos coletivos.

Como pode ficar

- Admite-se e a cláusula de arbitragem nos contratos individuais de trabalho daqueles que percebam remuneração acima de R\$11.063,00;



VIOLAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

- *** A arbitragem é permitida para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, que é quando o titular pode dispor sobre o direito que detém.
- ❖ Ocorre que em virtude do desequilíbrio existente na relação empregatícia e do princípio da proteção ao empregado, **os direitos trabalhistas são indisponíveis e irrenunciáveis.**
- ❖ Por essa razão, a CF limitou a aplicação da arbitragem, no campo do direito do trabalho, apenas aos conflitos coletivos (art. 114 , § 1º e 2º).



Cláusula de Arbitragem

PEC 38/2017

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.



Cria o “TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS”

Como é

- Não há previsão e os termos de quitação genéricos na vigência do contrato são proibidos.

Como pode ficar

- Poderá, por meio de acordo individual, entre empregado e empregador, ser firmado termo de quitação de obrigações trabalhistas perante o sindicato dos empregados da categoria, que terá **eficácia liberatória**.



VIOLAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

- ❑ O trabalhador, por medo de represálias do empregador, irá assinar o termo de quitação, abrindo mão da possibilidade de entrar com ação na Justiça do Trabalho contra as irregularidades do contrato, **violando a garantia prevista no art. 5º, inciso XXXV**, no qual dispõe que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”;



Termo de quitação anual

PEC 38/2017

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.



Ponto a ponto das inconstitucionalidades – intervalo intrajornada

Artigo da CF violado

- *Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.*
- *XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.*

Artigo do PL

- *Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:*
- *III - intervalo intrajornada; respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;*



COMENTÁRIOS

Pela legislação vigente em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação de no mínimo 1 hora, podendo acordo ou convenção coletiva prevê intervalo maior.

De acordo com o PL, a convenção e acordo coletivo de trabalho poderão dispor sobre o intervalo intrajornada respeitando o limite de 30 minutos.



Redução do tempo de descanso



O intervalo para repouso e alimentação poderá ser de 30 minutos. Ou seja, o trabalhador terá menos tempo para descansar e se alimentar. Aumenta o risco de ocorrerem acidentes e doenças ocupacionais.



Ponto a ponto das inconstitucionalidades – parcelamento de férias

Artigo da CF violado

- *Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.*
- *XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.*

Artigo do PL

- *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.*



COMENTÁRIOS

Pelo Projeto de Lei, o empregado poderá ter suas férias de 30 dias parceladas em três vezes, sendo um dos períodos de 14 dias (duas semanas) e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos.

Na atual redação da CLT, o objetivo ao estabelecer que as férias devam ser concedidas em um só período e que somente em situações excepcionais é possível o seu parcelamento é permitir ao trabalhador a reposição de sua energia física e mental após longo período de prestação de serviços. Nesse contexto, resulta irregular o fracionamento de férias sem a existência de circunstância excepcional que o justifique.





Ponto a ponto das inconstitucionalidades – negociação do grau de insalubridade

Artigo da CF violado

- *Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.*
- *XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.*

Artigo do PL

- *Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:*
- *XII - enquadramento do grau de insalubridade;*



COMENTÁRIOS

Atualmente, existem três níveis de insalubridade: grau mínimo, médio e máximo.

Assim, considerando que o enquadramento do grau impacta diretamente no valor do adicional não parece razoável que instrumento coletivo preveja esse enquadramento.

Inclusive, o próprio projeto de lei no seu art. 611-B dispõe que constitui objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho a supressão ou a redução do adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas.

Portanto, além de haver inconstitucionalidade ainda há incongruência dentro do próprio projeto.



Ponto a ponto das inconstitucionalidades – prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres

Artigo da CF violado

- *Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.*
- *XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.*

Artigo do PL

- *Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:*
- *XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;*



COMENTÁRIOS

O inciso XIII dispõe que a convenção ou acordo pode dispor sobre a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, quando o mesmo projeto dispõe que constitui objeto ilícito normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.



Ponto a ponto das inconstitucionalidades – pagamento por produtividade

Artigo da CF violado

- *Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.*
- *XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.*

Artigo do PL

- *Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:*
- *IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;*



Ponto a ponto das inconstitucionalidades – fim das horas “*in itinere*”

Artigo da CF violado

- *Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.*
- *XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.*

Artigo do PL

- *Art. 58.*
.....
- *§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência 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.*



Deslocamento



O tempo gasto pelo empregado com transporte, ida e volta, fornecido pelo empregador para prestação dos serviços, deixa de ser parte do expediente, como é hoje.



Ponto a ponto das inconstitucionalidades – desnecessidade de instrumento coletivo para banco de horas

Artigo da CF violado

- ❑ *Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*
- ❑ *XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal*
- ❑ *XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.*

Artigo do PL

- ❑ *§ 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.*



Banco de Horas



Pode gerar a habitualidade de horas extras sem que o trabalhador receba o pagamento adicional pelas horas trabalhadas. Também dificulta novas contratações.



Ponto a ponto das inconstitucionalidades – desnecessidade de instrumento coletivo jornada 12x36

Artigo da CF violado

- ❑ *Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*
- ❑ *IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;*
- ❑ *XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;*
- ❑ *XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.*

Artigo do PL

- ❑ *Art. 59-A. 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.*



COMENTÁRIOS

A jornada 12x36 já era aceita pela jurisprudência, por meio da Súmula 444 do TST, que permitia a referida jornada somente nos casos de negociação coletiva ou em que a lei que regulamenta a profissão a previsse. Com o projeto, qualquer um poderá trabalhar na escala 12x36, ela passa a ser ampla e irrestrita, e o intervalo para repouso e alimentação não precisa ser gozado. Então, é possível que o trabalhador fique 12 horas trabalhando sem intervalo e o empregador é obrigado a indenizá-lo pela hora de descanso ou de alimentação não gozada. Assim, esta hora não gozada, que antes tinha natureza salarial, passa a ter natureza indenizatória.

Mais, o parágrafo único extingue o direito à remuneração em dobro dos feriados trabalhos bem como a redução da hora noturna prevista no art. 73 da CLT, ferindo os incisos IX, XV, XXII do art. 7º da Constituição.



Ponto a ponto das inconstitucionalidades – exclusão do teletrabalho dos limites da jornada

Artigo da CF violado

- *Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*
- *IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;*
- *XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;*
- *XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal*
- *XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.*

Artigo do PL

- *Art. 62.*
.....
- *III – os empregados em regime de teletrabalho.*
.....”(NR)



COMENTÁRIOS

O atual art. 6º da CLT deixa claro que o empregado em residência tem os mesmos direitos que o trabalhador normal. A sua jornada de trabalho por ser controlada de forma remota por meio de tecnologia. No entanto, o projeto inclui esses trabalhadores no art. 62, dispondo que eles não têm direito à jornada de trabalho, conseqüentemente, não têm direito a horas extras, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, hora noturna e adicional noturno.

Mais uma vez, o projeto afronta o inciso XVI do art. 7º da Constituição.



Ponto a ponto das inconstitucionalidades – contrato intermitente

Artigo da CF violado

- ❑ Viola o princípio da continuidade do contrato de trabalho

Artigo do PL

- ❑ *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, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.”(NR)*



COMENTÁRIOS

É uma modalidade que amarra o trabalhador, pois este vai receber pelo trabalho efetivado, de acordo com a sua prestação, que pode ser em dias, horas ou meses. No período que o trabalhador estiver inativo, ele não recebe.

A forma proposta contraria o espírito dessa modalidade inclusive quando comparada na esfera internacional que limita a utilização da modalidade apenas para os casos de exploração da atividade econômica de caráter eventual .

O §4º do art. 452-A prevê uma multa de 50% sobre o que seria pago caso o trabalhador se recuse a prestar o serviço “sem justo motivo”.

Os dispositivos, mais uma vez, permitem que o empregador repasse os riscos do seu negócio ao empregado, o que não é admitido nas relações trabalhistas.



Ponto a ponto das inconstitucionalidades – desnecessidade de homologação do sindicato

Artigo da CF violado

- *Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*
- *I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.*

Artigo do PL

- *Art. 477. Na extinção 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).
.....



COMENTÁRIOS

A atual redação do §1º do artigo 477 dispõe que o empregado que possui mais de 01 de emprego, em caso de eventual demissão, a rescisão deve ser homologada pelo Ministério do Trabalho ou pelo Sindicato representativo da sua categoria. **O projeto revoga o parágrafo e exclui o sindicato da transação.**

A medida vai contra o disposto no art. 7º, inciso I da Constituição. O correto seria a redução do tempo de trabalho que condicionasse a assistência sindical no ato da rescisão, vez que, conforme se demonstra no quadro anexo, 46% dos trabalhadores sequer completam 06 meses de trabalho. A Assistência sindical neste momento reflete um sistema de proteção ao trabalhador que está sendo afastada pelo projeto.



▼ Fim da homologação nos Sindicatos



O trabalhador dispensado passará a fazer sua homologação na própria empresa sem o acompanhamento do seu Sindicato.



Ponto a ponto das inconstitucionalidades – não integração das verbas ao salário

Artigo da CF violado

- *Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*
- *VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;*
- *XXIV - aposentadoria;*

Artigo do PL

- *Art. 457.*
- *§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.*
- *§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento 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.*
- *.....*
- *§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.”(NR)*



COMENTÁRIOS

Atualmente, a redação deste artigo prevê que salário não é só o salário-base. Todas as gratificações, abonos, prêmios integram a base de cálculo do salário, evitando que o empregador venha a pagar salário baixo e vantagens altas para fugir das contribuições.

Com a reforma trabalhista, salário não engloba abonos, prêmios, alimentação concedida em dinheiro. Estas importâncias passarão a ter natureza de verbas indenizatórias. Ou seja, auxílio alimentação, diárias, prêmios e abonos não servirão como base de cálculo para outros direitos, tais como 13^o salário, FGTS e férias.



Ponto a ponto das inconstitucionalidades – equiparação salarial

Artigo da CF violado

- *Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...)*

Artigo do PL

- *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, etnia, 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.*



COMENTÁRIOS

A CLT e a Súmula nº 6, item X do TST consideram como mesma localidade, o município ou municípios vizinhos que fazem parte de uma mesma região metropolitana. Entende-se que dentro do município o custo de vida é o mesmo. Sendo assim, se o custo é o mesmo, não se justifica salários diferentes. O PROJETO LIMITA A EQUIPARAÇÃO SALARIAL ATÉ MESMO PARA PRESTADORES DE SERVIÇO IDÊNTICOS DENTRO DO MESMO ESTABELECIMENTO, CONDICIONANDO A NECESSIDADE DE 04 ANOS PARA INVOCAR PARIDADE.

E se no estabelecimento só tem 01 empregado em determinada função? Ele não poderá pedir equiparação? A medida permite que trabalhadores em condições iguais sejam tratados de maneira diferente, ferindo o princípio da igualdade, previsto no caput do art. 5º da Constituição.



Ponto a ponto das inconstitucionalidades – demissão em massa

Artigo da CF violado

- *Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:*
 - *III - função social da propriedade;*
 - *VIII - busca do pleno emprego;*
 - *XXVII – proteção em face da automação, na forma da Lei.*

Artigo do PL

- *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.*

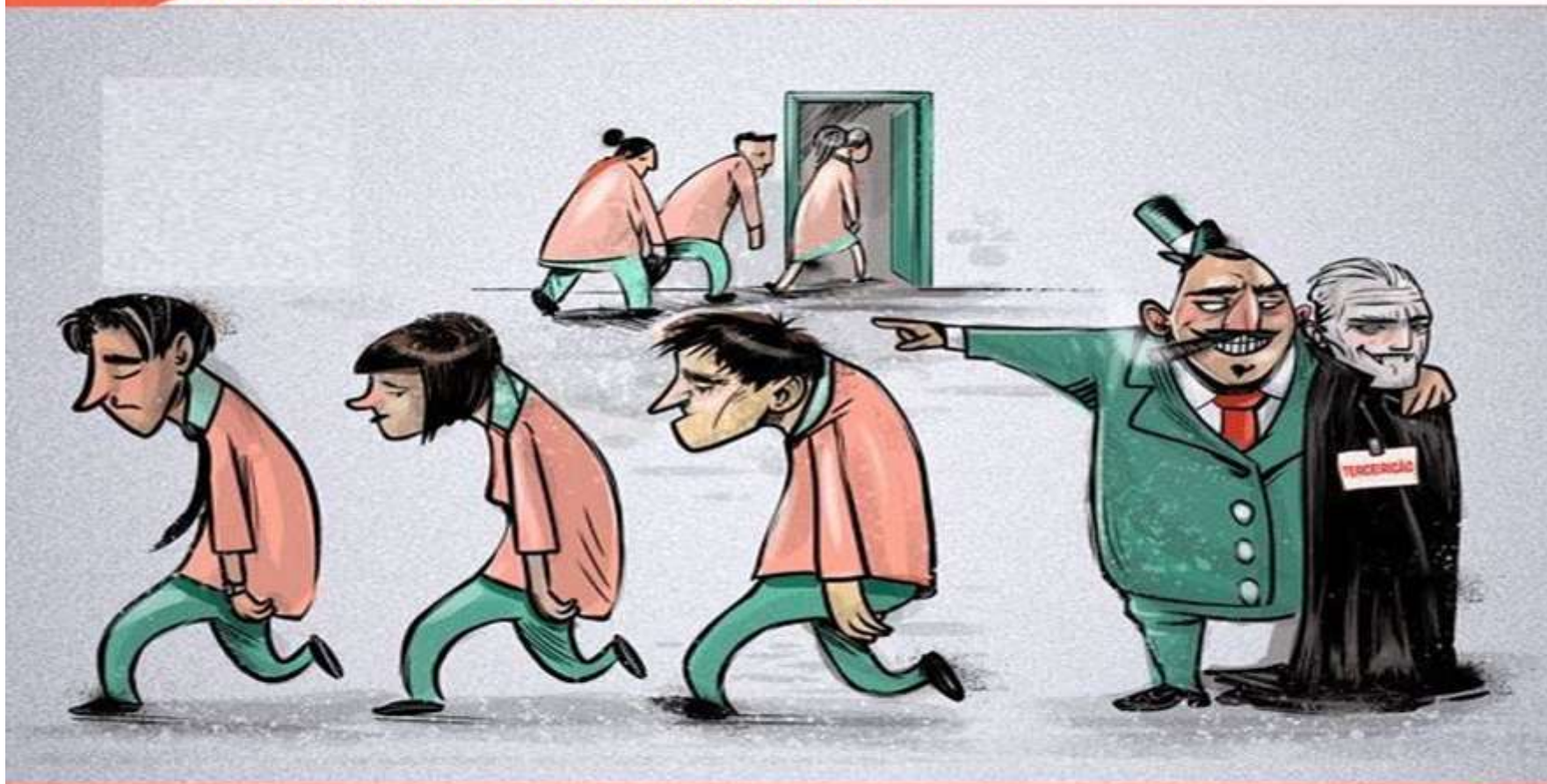


COMENTÁRIOS

O dispositivo exclui a intervenção sindical nas dispensas coletivas, mais uma vez, desprotegendo o empregado. Os sindicatos podem minimizar o impacto das demissões em massa na economia e na sociedade. O texto é contrário aos valores sociais do trabalho e à livre iniciativa, fundamento constitucional previsto no art. 1º, inciso III, bem como à função social da propriedade e a busca do pleno emprego, previstos no art. 170, III, e VIII, da Constituição, assim como violação ao Art. 7º ,XXVII CF/88.



Demissão em massa



Ao contrário do que acontece hoje, a empresa poderá demitir seus trabalhadores sem precisar ter a concordância do Sindicato.



EIXO TRABALHISTA PROCESSUAL





Ponto a ponto das inconstitucionalidades – limitação do Poder Judiciário trabalhista - arbitragem

Artigo da CF violado

- *Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:*
- *XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;*

Artigo do PL

- *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.*



COMENTÁRIOS

Atualmente, a arbitragem individual é proibida na Justiça do Trabalho. Existe a arbitragem de direito coletivo, porém se os direitos trabalhistas são indisponíveis, todas as discussões que envolvem conflitos na seara trabalhista devem ser remetidas para a Justiça do Trabalho.

O art. 507-A impossibilita que os trabalhadores nele descritos tenham acesso à Justiça do Trabalho. Se o empregado entender que tem algum direito violado, deverá procurar o tribunal arbitral apontado no seu contrato.

A medida fere frontalmente o inciso XXXV do art. 5º da Constituição.



Ponto a ponto das inconstitucionalidades – termo de quitação anual

Artigo da CF violado

- *Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:*
- *XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;*

Artigo do PL

- *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.*



COMENTÁRIOS

O termo de quitação anual é um instrumento que impede o trabalhador de buscar o seu direito na justiça, ferindo, portanto, o art. 5º, inciso XXXV da Constituição.

Se o empregador cumpre com suas obrigações, existe a necessidade do termo de quitação? Aparentemente, este dispositivo vem para proteger o empregador irregular.



Ponto a ponto das inconstitucionalidades – pagamento de custas – ausência na audiência

Artigo da CF violado

- *Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:*
- *XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito*
- *LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos*
- *LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação*

Artigo do PL

- *Art. 844.....*
- *§ 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 quinze 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.*



COMENTÁRIOS

Na CLT vigente o não comparecimento da reclamante implica o arquivamento da reclamação, já o não comparecimento do reclamado acarreta a aplicação da revelia e a confissão quanto à matéria de fato.

A regra do caput do art. 844 é mantida, ou seja, arquivamento, no caso de não comparecimento do reclamante, e revelia e confissão, caso o reclamado não compareça.

Entretanto, o artigo do projeto de lei prevê que o reclamante deverá pagar custas caso não compareça à audiência, e a possibilidade de propositura de nova demanda fica condicionada ao pagamento do referido valor.

Se por um lado o projeto de lei visa prejudicar o trabalhador, que figura como reclamante da ação, visa beneficiar o empregador, ao dispor que ainda que ausente o reclamado, se presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.





Ponto a ponto das inconstitucionalidades – limitação da autonomia dos Tribunais do Trabalho

Artigo da CF violado

- ❑ *Art. 96. Compete privativamente:*
- ❑ *I - aos tribunais:*
- ❑ *a) eleger seus órgãos diretivos e elaborar seus regimentos internos, com observância das normas de processo e das garantias processuais das partes, dispondo sobre a competência e o funcionamento dos respectivos órgãos jurisdicionais e administrativos;*

Artigo do PL

- ❑ *Art. 702.....*
- ❑ *I-.....*
- ❑ *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, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes de 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.*



COMENTÁRIOS

O dispositivo em questão substitui os requisitos do Regimento Interno do TST e dos TRT's por requisitos legais mais rígidos para a elaboração de súmulas e outros enunciados.

Portanto, afronta à autonomia dos tribunais para criarem seus regimentos internos.



Ponto a ponto das inconstitucionalidades – restrição da apreciação da Justiça do Trabalho

Artigo da CF violado

- Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.
- Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
- XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

Artigo do PL

- Art. 8º.....
- §2º *Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal de Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em Lei.*
- §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*



COMENTÁRIOS

Atualmente, a redação deste artigo traz manifesta tentativa de restringir a interpretação judicial, o que afronta diretamente a independência do Poder Judiciário e a Efetividade da Jurisdição.

O Poder Judiciário é independente e desfruta do poder de exercer a jurisdição, razão pela qual afronta o Princípio do Acesso à Justiça.



Ponto a ponto das inconstitucionalidades – danos morais

Artigo da CF violado

- Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
- ...
- X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Artigo do PL

- *Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.*
- *Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial de pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.*



COMENTÁRIOS

Os artigos em comento criam danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho, como também afastam a possibilidade de responsabilização objetiva da empregadora, e estabelece a tarifação da indenização por danos imateriais.

O legislador ao estabelecer tais critérios afronta o texto constitucional, que assegura o direito integral do ofendido à reparação pelos danos de índole moral sofridos.



Limitações às DECISÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Como é

- ❑ O art. 5º, inciso XXXV, dispõe que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

Como pode ficar

- ❑ Impede a Jurisprudência de interpretar ou integrar a lei ao estabelecer que o TST e TRT's não poderão criar obrigações que não estejam previstas em lei.



VIOLAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

- A redação do dispositivo traz manifesta tentativa de **restringir a interpretação judicial**, o que afronta diretamente a independência do Poder Judiciário e a Efetividade da Jurisdição;
- Viola a garantia prevista no art. 5º, inciso XXXV, no qual dispõe que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”;



Decisões da Justiça do Trabalho

CLT

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, ~~naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.~~

PLC 38/2017

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.**



Decisões da Justiça do Trabalho

CLT

PLC 38/2017

§ 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.



Terceirização



- **Ações apresentadas:**
- ✓ **ADI 5686 – CNPL**
- ✓ **ADI5687 - PT e PCdoB**
- ✓ **ADI 5685 – Rede Sustentabilidade**
- Todas as ações estão apensadas e são de relatoria do Ministro Gilmar Mendes.
- A Advocacia-Geral da União enviou ao STF, no dia 09/05, manifestações pela improcedência das três ações de inconstitucionalidade.
- Para que o ministro Gilmar Mendes possa preparar o seu voto, falta agora o parecer da PGR.



Permite a TERCEIRIZAÇÃO em todas as atividades

Como é

- ❑ Permite a “pejotização”;
- ❑ Especifica que não há reconhecimento de vínculo empregatício entre os empregados da contratada e a tomadora de serviço, mesmo presentes os elementos caracterizadores;
- ❑ Não aborda a questão da representação sindical;
- ❑ Não veda a terceirização no âmbito da administração pública;
- ❑ Não explicita, delimita ou define o que seriam atividades-fim ou atividades-meio, nem tampouco esclarece o que se deveria entender por “serviços determinados e específicos”; **RETIRA CONCEITO DE FIM E MEIO – RELAÇÃO DE TRABALHO**



Permite a TERCEIRIZAÇÃO em todas as atividades

Como pode ficar

- Permite a transferência da execução de quaisquer atividades inerentes à empresa, inclusive sua atividade principal;
- Permite que a contratante e a contratada estabeleçam salário e direitos distintos dos trabalhadores terceirizados com relação aos empregados da empresa.



VIOLAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

- ❑ Precarização do emprego;
- ❑ Redução do patamar civilizatório mínimo fixada pelo ordem jurídica trabalhista;
- ❑ Redução e sonegação de direitos trabalhistas e fiscais;
- ❑ Ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho (art. 1º, III e IV);
- ❑ Eliminação da isonomia obrigatória entre o trabalhador terceirizado e o empregado da empresa tomadora de serviços.



Terceirização

PLC 38/2017

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 pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

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;



Terceirização

PLC 38/2017

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.



Terceirização

PLC 38/2017

Art. 5º-A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

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.

Art. 5º-D O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.



Terceirização – Decisão do TST

- Por maioria de votos, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho declarou nulas cláusulas de convenção coletiva que proibiam a terceirização nos condomínios residenciais e comerciais do Distrito Federal.
- A relatora do recurso na SDC, ministra Dora Maria da Costa, destacou que a Justiça do Trabalho tem procurado amenizar a rigidez das normas legais em prol do êxito nas negociações coletivas, mas que **o TST “se mantém irreduzível” no entendimento de que nem tudo pode ser objeto de negociação.**
- Para o ministro Maurício Godinho Delgado, que divergiu do voto da relatora, **a negociação coletiva pode, sim, restringir a terceirização.** Ele considerou que não se trata de favoritismo, fechamento de merca ou monopólio. “É uma decisão soberana que não afronta nenhum preceito da ordem jurídica e está dentro dos limites da negociação coletiva trabalhista”, defendeu.



Contrato de trabalho temporário

- ❑ **Contratação do trabalhador:** mediante a empresa de trabalho temporário;
- ❑ **Possibilidade da contratação:** substituição transitória de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços.
- ❑ **Duração: 180 dias, podendo ser prorrogado por mais 90 dias, podendo chegar a 270 dias**



Contrato de trabalho temporário

- ❑ Amplia o conceito de trabalho temporário, na medida em que prevê a substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços sob a justificativa de a atividade complementar ser imprevisível ou quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal;
- ❑ Estabelece que o contrato de trabalho temporário possa versar sobre o desenvolvimento de **atividades-meio e atividades-fim** a serem executadas na empresa tomadora de serviços;
- ❑ Veda a contratação de trabalhador temporário em greves.



Lei nº 6.019/1974

Art. 1º - É instituído o regime de trabalho temporário, nas condições estabelecidas na presente Lei.

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

LEI 13.429/2017

Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei.

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.



Lei nº 6.019/1974

Art. 4º - Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

LEI 13.429/2017

Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.

Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.



Lei nº 6.019/1974

LEI 13.429/2017

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

II - registro na Junta Comercial;

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).



Lei nº 6.019/1974

Art. 5º - O funcionamento da empresa de trabalho temporário dependerá de registro no Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

LEI 13.429/2017

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.



Lei nº 6.019/1974

LEI 13.429/2017

Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterá:

- I - qualificação das partes;
- II - especificação do serviço a ser prestado;
- III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;
- IV - valor.



Lei nº 6.019/1974

Art. 6º - O pedido de registro para funcionar deverá ser instruído com os seguintes documentos:

- a) prova de constituição da firma e de nacionalidade brasileira de seus sócios, com o competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;
- b) prova de possuir capital social de no mínimo quinhentas vezes o valor do maior salário mínimo vigente no País;
- c) prova de entrega da relação de trabalhadores a que se refere o art. 360, da Consolidação as Leis do Trabalho, bem como apresentação do Certificado de Regularidade de Situação, fornecido pelo Instituto Nacional de Previdência Social;
- d) prova de recolhimento da Contribuição Sindical;
- e) prova da propriedade do imóvel-sede ou recibo referente ao último mês, relativo ao contrato de locação;
- f) prova de inscrição no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Fazenda.

Parágrafo único. No caso de mudança de sede ou de abertura de filiais, agências ou escritórios é dispensada a apresentação dos documentos de que trata este artigo, exigindo-se, no entanto, o encaminhamento prévio ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra de comunicação por escrito, com justificativa e endereço da nova sede ou das unidades operacionais da empresa.

LEI 13.429/2017

Art. 6º São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho:

- a) (revogada);
- b) (revogada);
- c) (revogada);
- d) (revogada);
- e) (revogada);
- f) (revogada);

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda;

II - prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;

III - prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$100.000,00 (cem mil reais).

Parágrafo único. (Revogado).

Lei nº 6.019/1974

Art. 9º - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.

LEI 13.429/2017

Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:

- I - qualificação das partes;
- II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;
- III - prazo da prestação de serviços;
- IV - valor da prestação de serviços;
- V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

§ 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.



Lei nº 6.019/1974

Art. 10 - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.

LEI 13.429/2017

Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.

§ 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

§ 3º (VETADO).

§ 4º Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.



Lei nº 6.019/1974

Art. 11 - O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.

Parágrafo único. 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.

Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

[...]

LEI 13.429/2017

§ 5º O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1º e 2º deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior.

§ 6º A contratação anterior ao prazo previsto no § 5º deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora.

§ 7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 11. [...]

Parágrafo único. (VETADO)

Art. 12. (VETADO).



Lei nº 6.019/1974

LEI 13.429/2017

Art. 19-A. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa.

Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 19-B. O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 19-C. Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei.



INDIGNAÇÃO



ATUAÇÃO





Atuação Judicial

Formas de controle de constitucionalidade

Difuso

Concentrado



Controle Difuso

- É exercido perante um caso concreto, **qualquer juiz ou tribunal pode**, *incidenter tantum*, declarar a inconstitucionalidade da lei.
- **Objeto da ação:** não é a declaração de inconstitucionalidade, mas o litígio instaurado entre autor e réu em virtude do cumprimento da norma eivada daquele vício.



Controle Concentrado

- Visa à invalidação da lei em tese, não havendo um caso concreto a ser decidido, não existindo assim, qualquer direito subjetivo a ser tutelado pelo juiz.
- **Objeto da ação: é o reconhecimento da constitucionalidade ou inconstitucionalidade da norma jurídica**, não se admite a transação ou a desistência.
- Somente as leis e atos normativos em vigor passam pelo crivo do STF em sede de controle in abstracto.



“Coisificação” do trabalhador?

Não há dúvidas, trabalhador é tratado, agora de forma legal, como mercadoria...

DIMINUIÇÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL E DE UMA VISÍVEL REFORMULAÇÃO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO



**“DIREITO COLETIVO DO TRABALHO
AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA DO DIREITO
DO TRABALHO CONTEMPORANEO –
TRATAMENTO DO TRABALHO RECONSTRUÇÃO
DO SISTEMA DE REPRESENTAÇÃO COLETIVO**

**PRESSUPÕE A EXISTENCIA DE SINDICATOS
DOTADOS DE PODER DE BARGANHA,
ESPECIALMENTE DE TRABALHADORES.
PRATICAS ANTISSINDICAIS - ROTATIVIDADE**



PARA REFLEXÃO.....



A verdadeira medida
de um homem não
se vê na forma como
se comporta em
momentos de conforto
e conveniência, mas
em como se mantém
em tempos de
controvérsia e desafio.

Martin
Luther King



MÚSICA GONZAGUINHA - É



DESENHANDO A REFORMA TRABALHISTA CSB- VÍDEO



PORCO ESPINHO - VÍDEO



COISIFICAÇÃO - VÍDEO



OBRIGADA



consultoria@zilmaraalencar.com.br



www.zilmaraalencar.com.br



61 98198-7910



61 3033-8835



MAPEAMENTO ENTIDADES FILIADAS À CSB NO MATO GROSSO

36 ENTIDADES FILIADAS

8 entidades com o mandato vencido

8 entidades com o mandato vencendo em 2017

CNPJ	Grau	Denominação	Federação	Confederação	Central sindical	Categoria	Início do Mandato	Fim do Mandato	Base Territorial
03.486.701/0001-70	Sindicato	SINCON - sindicato dos Profissionais de contabilidade em MATO GROSSO	FECONCENTROESTE - FEDERAÇÃO DOS CONTABILISTAS NO CENTRO OESTE	CNPL - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS PROFISSÕES LIBERAIS	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Contabilistas	02/01/2014	31/12/2016	"Mato Grosso": Cuiabá.
37.501.293/0001-09	Sindicato	STIEMT - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativas MT	FETIEMT - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MATO GROSSO	CNTI - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Trabalhadores nas Indústrias de Extração de Minérios	26/04/2014	25/04/2018	"Mato Grosso".
15.084.999/0001-71	Sindicato	Sintert - MT - Sind Trab Emp Rádio Difusão e Telev do Est de MT	FITERT - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE RADIODIFUSÃO E TELEVISÃO		CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Profissional, dos empregados em empresas de Radiodifusão e Televisão do plano da CONTCOP	28/12/2012	27/12/2015	"Mato Grosso".
24.770.869/0001-83	Sindicato	SINTRADEP - Sindicato dos Trabalhadores em Postos de Serviços de Combustíveis e Lubrificantes no Estado de Mato Grosso	FETRAMICO - FEDERAÇÃO NACIONAL TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE MINÉRIOS, COMBUSTÍVEIS MINERAIS E SOLVENTES DE PETRÓLEO	CNTC - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMERCIO	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Profissional dos Trabalhadores no Comércio Atacadista de Derivados de Petróleo, Comércio Varejista de Derivados de Petróleo, Comércio Transportador-Revendedor-Retalhista de Óleo Diesel, Óleo Combustível e Querosene, Comércio e Pesquisa de Minérios, Comércio de Gás Liquefeito de Petróleo, Empresas de Lavagem, Lubrificação e Troca de Óleo, Empregados em Atividades Econômicas Similares ou Conexas, EXCETO Trabalhadores em Postos de Abastecimento de Combustíveis, inclusive, gerentes, lavadores, lubrificantes, vateiros, caixas e funcionários de escritórios.	30/12/2014	30/12/2018	"Mato Grosso": Acorizal, Agua Boa, Alta Floresta, Alto Araguaia, Alto Boa Vista, Alto Garças, Alto Paraguai, Alto Taquari, Araguaiana, Araguaína, Araputanga, Arenópolis, Barão De Melgaço, Barra Do Bugres, Barra Do Garças, Bom Jesus Do Araguaia, Brasnorte, Cáceres, Campinápolis, Campo Novo Do Parecis, Campo Verde, Campos De Júlio, Canabrava Do Norte, Canarana, Castanheira, Chapada Dos Guimarães, Cláudia, Cocalinho, Colêder, Colniza, Comodoro, Confresa, Conquista D'Oeste, Cuiabá, Curvelândia, Denise, Diamantino, Dom Aquino, Feliz Natal, Figueirópolis D'Oeste, Gaúcha Do Norte, General Carneiro, Glória D'Oeste, Guarantã Do Norte, Guiratinga, Indivaí, Ipiranga Do Norte, Itanhangá, Itaúba, Itiquira, Jaciara, Jangada, Jauru, Juara, Juína, Juscimeira, Lambari D'Oeste, Lucas Do Rio Verde, Luciara, Marcelândia, Matupá, Mirassol D'Oeste, Nebra-
01.978.246/0001-03	Sindicato	SINDPD/MT - SINDPD/MT	FEITINF - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, SERVIÇOS DE INFORMÁTICA E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO		CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Categoria Profissional dos Trabalhadores em Processamento de Dados do Plano da CNC	10/09/2013	10/09/2017	"Mato Grosso".



14.961.882/0001-66	Sindicato	SINICA - SINDICATO DOS TRAB. NA MOV. DE MERC. EM GERAL DE SINOP-MT	FEINTRAMAG - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL, AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO NO COMÉRCIO DE CAFÉ E AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS	CNTC - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES COMERCIO	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Profissional dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral, do Plano da CNTC	24/02/2016	23/02/2019	*Mato Grosso*: Guarantã Do Norte, Juara, Peixoto De Azevedo, Porto Dos Gaúchos, Sinop, Sorriso, Terra Nova Do Norte e Vera.
01.363.100/0001-45	Sindicato	SINTRAMM - Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral de Tangará da Serra/MT	FEINTRAMAG - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL, AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO NO COMÉRCIO DE CAFÉ E AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS	CNTC - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES COMERCIO	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral	22/12/2012	22/12/2017	*Mato Grosso*: Barra Do Bugres, Brasnorte, Campo Novo Do Parecis, Nova Olímpia, Porto Estrela, Sapezal e Tangará Da Serra.
04.723.933/0001-68	Sindicato	SINTRAMVG - SINDICATO DOS TRAB.MOV. MERC.GERAL DE VARZEA GRANDE MT	FEINTRAMAG - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL, AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO NO COMÉRCIO DE CAFÉ E AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS	CNTC - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES COMERCIO	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral - Empregados e Avulsos, prestadores de serviço em área urbana ou rural	02/02/2015	01/02/2019	*Mato Grosso*: Várzea Grande.
01.713.086/0001-62	Sindicato	SISMARA - Sindicato Dos Servidores Públicos Municipais de Araputanga	FESSPMEMT - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE SERVIDORES E FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DAS CÂMARAS DE VEREADORES, FUNDAÇÕES, AUTARQUIAS E PREFEITURAS MUNICIPAIS DO ESTADO DE MATO GROSSO	CSPM - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS SERVIDORES E FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DAS FUNDAÇÕES, AUTARQUIAS E PREFEITURAS MUNICIPAIS	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Servidores Públicos Municipais da Administração Direta, Indireta, Autarquias e Câmara Municipal, independente de suas convções políticas, partidarias e religiosas.	02/05/2016	30/04/2019	*Mato Grosso*: Araputanga.
02.346.977/0001-90	Sindicato	Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral de Sapezal - MT	FEINTRAMAG - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL, AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO NO COMÉRCIO DE CAFÉ E AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS	CNTC - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES COMERCIO	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral	01/01/2013	31/12/2016	*Mato Grosso*: Sapezal.
02.799.280/0001-75	Sindicato	SISPUG - Sindicado dos Servidores Públicos de Glória D'Oeste	FESSPMEMT - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE SERVIDORES E FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DAS CÂMARAS DE VEREADORES, FUNDAÇÕES, AUTARQUIAS E PREFEITURAS MUNICIPAIS DO ESTADO DE MATO GROSSO	CSPM - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS SERVIDORES E FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DAS FUNDAÇÕES, AUTARQUIAS E PREFEITURAS MUNICIPAIS	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Servidores Públicos Municipais	08/08/2014	30/08/2016	*Mato Grosso*: Glória D'Oeste.



03.932.647/0001-40	Sindicato	Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral de Diamantino - MT.	FEINTRAMAG - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL, AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO NO COMÉRCIO DE CAFÉ E AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS	CNTC - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO COMERCIO	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Movimentadores de mercadorias em geral na intermediação dos serviços fora da área portuária, de carga e descarga a granel, ensacado, sólida e líquida, remoção interna e externa, catação, empacotamento, ensaque e reensaque, corte e despejo, transbordo, arrumação, empilhamento e desempilhamento, costura, conserto de embalagem, carregamento e descarregamento de lenha para abastecer a fomalha.	01/08/2014	31/07/2017	*Mato Grosso*: Arenápolis, Diamantino, Nobres, Nortelândia, Nova Marilândia e Rosário Oeste.
04.499.146/0001-84	Sindicato	SISEMP - SINDICATO DOS SERVIDORES PÚB. MUN. DE PARANATINGA	FESSP/MT - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS E ASSOCIAÇÕES DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE MATO GROSSO	-	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Profissional dos Servidores Públicos do Município	09/11/2013	09/11/2015	*Mato Grosso*: Paranatinga.
04.511.571/0001-41	Sindicato	SINFPEL - SINDICATO DOS FUNCIONARIOS PUBLICOS MUNICIPAIS DE PONTES E LACERDA - SINFPEL	FESSP/MT - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE SERVIDORES E FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DAS CÂMARAS DE VEREADORES, FUNDAÇÕES, AUTARQUIAS E PREFEITURAS MUNICIPAIS DO ESTADO DE MATO GROSSO	CSPM - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS SERVIDORES E FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DAS FUNDAÇÕES, AUTARQUIAS E PREFEITURAS MUNICIPAIS	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Trabalhadores do Serviço Público Municipal da Administração Direta, Fundações, Autarquias e Câmara Municipal	03/11/2015	03/11/2018	*Mato Grosso*: Pontes E Lacerda.
06.120.815/0001-90	Sindicato	SIMS - Sindicato dos Servidores Públicos Municipal de Sapezal- MT	FESSP/MT - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE SERVIDORES E FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DAS CÂMARAS DE VEREADORES, FUNDAÇÕES, AUTARQUIAS E PREFEITURAS MUNICIPAIS DO ESTADO DE MATO GROSSO	CSPM - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS SERVIDORES E FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DAS FUNDAÇÕES, AUTARQUIAS E PREFEITURAS MUNICIPAIS	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Profissional dos Servidores Públicos Municipais. EXCETO a categoria dos servidores públicos da Carreira dos Profissionais da Área Instrumental, comporta pelos Técnicos da Área Instrumental do Governo, Agentes da Área Instrumental do Governo, Auxiliares da Área Instrumental do Governo.	01/09/2016	31/08/2019	*Mato Grosso*: Sapezal.
11.573.139/0001-40	Sindicato	SINDOJUS/MT - Sindicato dos Oficiais de Justiça / Avaliadores do Estado de Mato Grosso	-	-	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Oficiais de Justiça / Avaliadores	16/12/2013	16/12/2017	*Mato Grosso*.
15.032.279/0001-62	Sindicato	SISPMUR - SINDICATO DOS SERVIDORES PUBLICOS MUNICIPAIS DE RONDONOPOLIS	FESSP/MT - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE SERVIDORES E FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DAS CÂMARAS DE VEREADORES, FUNDAÇÕES, AUTARQUIAS E PREFEITURAS MUNICIPAIS DO ESTADO DE MATO GROSSO	CSPB - CONFEDERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO BRASIL	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Servidores Públicos Municipais	06/01/2014	31/12/2016	*Mato Grosso*: Rondonópolis.
15.082.068/0001-34	Sindicato	sintramm - sindicato dos trab.na movimentação de mercadorias	FEINTRAMAG - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL, AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO NO COMÉRCIO DE CAFÉ E AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS	CNTC - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO COMERCIO	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Profissional dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral plano da CNTC	10/05/2011	10/05/2017	*Mato Grosso*: Chapada Dos Guimarães, Cuiabá, Nova Brasilândia e Várzea Grande.



24.770.406/0001-11	Sindicato	SINDICATO DOS TRAB NA MOV MERC EM GERAL DE SORRISO-MT	FEINTRAMAG - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL, AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO NO COMÉRCIO DE CAFÉ E AUXILARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS	CNTC - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES COMERCIO	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral	23/05/2014	22/05/2019	*Mato Grosso*: Nova Uiratã e Sorriso.
24.977.084/0001-86	Sindicato	sintram - sin dos trab mov merc em geral de nova mutum	FEINTRAMAG - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL, AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO NO COMÉRCIO DE CAFÉ E AUXILARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS	CNTC - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES COMERCIO	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral	01/07/2016	30/06/2020	*Mato Grosso*: Nova Mutum.
24.986.119/0001-43	Sindicato	SISPQUAM - SINDICATO DOS SERVIDORES PUBLICOS DE SAO JOSE DOS QUATRO MARCOS	FESSPMEMT - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE SERVIDORES E FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DAS CÂMARAS DE VEREDADORES, FUNDAÇÕES, AUTARQUIAS E PREFEITURAS MUNICIPAIS DO ESTADO DE MATO GROSSO	CSPM - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS SERVIDORES E FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DAS FUNDAÇÕES, AUTARQUIAS E PREFEITURAS MUNICIPAIS	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Servidores Públicos	06/03/2015	06/03/2018	*Mato Grosso*: São José Dos Quatro Marcos.
24.987.000/0001-95	Sindicato	SISPUMO - Sindicato dos Servidores Públicos Municipais	FESSPMEMT - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE SERVIDORES E FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DAS CÂMARAS DE VEREDADORES, FUNDAÇÕES, AUTARQUIAS E PREFEITURAS MUNICIPAIS DO ESTADO DE MATO GROSSO	-	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Servidores Públicos Municipais da Administração Direta, Indireta, Fundações, Autarquias e Câmara Municipal	01/01/2017	31/12/2020	*Mato Grosso*: Mirassol D'Oeste.
24.991.648/0001-35	Sindicato	SINTRAMAB - Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral de Água Boa-MT	FEINTRAMAG - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL, AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO NO COMÉRCIO DE CAFÉ E AUXILARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS	-	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Profissional Diferenciada dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral e os Trabalhadores avulsos	15/06/2014	14/06/2019	*Mato Grosso*: Água Boa, Alto Boa Vista, Araguaiana, Barra Do Garças, Bom Jesus Do Araguaia, Campinápolis, Canabrava Do Norte, Canarana, Cocalinho, Confresa, Gaúcha Do Norte, Luciara, Marcelândia, Nova Nazaré, Nova Xavantina, Porto Alegre Do Norte, Querência, Ribeirão Cascalheira, Santa Cruz Do Xingu, Santa Terezinha, São Félix Do Araguaia, São José Do Xingu, União Do Sul e Vila Rica.



32.974.479/0001-53	Sindicato	Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral de Primavera do Leste - MT	FEINTRAMAG - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL, AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO NO COMÉRCIO DE CAFÉ E AUXILARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS	CNTC - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES COMERCIO	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral	15/06/2012	15/06/2017	*Mato Grosso*: Paranatinga e Primavera Do Leste.
33.004.532/0001-56	Sindicato	Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral de Lucas do Rio Verde, MT.	FEINTRAMAG - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL, AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO NO COMÉRCIO DE CAFÉ E AUXILARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS	CNTC - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES COMERCIO	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Diferenciada dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral e os Trabalhadores Avulsos	18/11/2014	18/11/2018	*Mato Grosso*: Lucas Do Rio Verde e Tapurah.
33.004.763/0001-60	Sindicato	SINTAP/MT - Sind.Trab. Sist. Agríc., Agrário e Pec. do Estado MT	-	-	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Trabalhadores do Sistema Agrícola, Agrário e Pecuário	01/01/2014	31/12/2017	*Mato Grosso*.
36.889.962/0001-90	Sindicato	Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral de Campos Júlio - MT.	FEINTRAMAG - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL, AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO NO COMÉRCIO DE CAFÉ E AUXILARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS	CNTC - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES COMERCIO	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Profissional Diferenciada dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral	10/01/2015	10/01/2020	*Mato Grosso*: Campos De Júlio.
70.499.504/0001-83	Sindicato	SINTRAMOG - SINDICATO DOS TRAB MOV DE MERC EM GERAL DE CAMPO VERDE	FEINTRAMAG - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL, AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO NO COMÉRCIO DE CAFÉ E AUXILARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS	CNTC - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES COMERCIO	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral	01/01/2015	01/01/2020	*Mato Grosso*: Campo Verde, Jaciara, Nova Brasilândia e Planalto Da Serra.
01.362.706/0001-66	Sindicato	Sindicato. Trab. Moviment. Mercadorias Geral de Alto Araguaia MT	FEINTRAMAG - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL, AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO NO COMÉRCIO DE CAFÉ E AUXILARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS	CNTC - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES COMERCIO	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral	11/02/2012	10/12/2016	*Mato Grosso*: Alto Araguaia, Alto Garças, Alto Taquari e Itiquira.



02.918.783/0001-12	Sindicato	SINTRAMM - Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral de Tapurah	FEINTRAMAG - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL, AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO NO COMÉRCIO DE CAFÉ E AUXILARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS	CNTC - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES COMERCIO	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral	03/02/2013	03/02/2018	*Mato Grosso*: Tapurah.
03.782.158/0001-59	Sindicato	SINTRAMOGIR - SIND TRAB MOV MERC EM GERAL DE RODONOPOLIS/MT	FEINTRAMAG - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL, AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO NO COMÉRCIO DE CAFÉ E AUXILARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS	CNTC - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES COMERCIO	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral	11/10/2015	10/10/2020	*Mato Grosso*: Dom Aquino, Guiratinga, Jaciara, Juscimeira, Pedra Preta, Poxoréu e Rondonópolis.
04.433.016/0001-49	Sindicato	Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadoria em Geral de Ipiranga do Norte-MT.	FEINTRAMAG - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL, AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO NO COMÉRCIO DE CAFÉ E AUXILARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS	CNTC - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES COMERCIO	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Profissional Diferenciada dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral. Com a atuação na intermediação dos serviços fora da área portuária, na carga, descarga, a granel, ensacada, sólida, líquido, remoção interna e externa, catação, empacotamento, ensaque e reensaque, corte e despejo, arrumação, empilhamento e desemilhamento, costuras, conserto e reembalagem, descarga de lenha, remoção de lenha para o abastecimento de forno, transbordo e operação em que predomine o concurso humano ainda que seja utilizado aparelhos e equipamentos mecânicos.	03/11/2013	03/11/2018	*Mato Grosso*: Ipiranga Do Norte.
06.316.273/0001-26	Sindicato	SISPUMVE - SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE VERA-MT.	FESSPMEMT - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE SERVIDORES E FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DAS CÂMARAS DE VEREADORES, FUNDAÇÕES, AUTARQUIAS E PREFEITURAS MUNICIPAIS DO ESTADO DE MATO GROSSO	CSPB - CONFEDERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO BRASIL	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Servidores Públicos Municipais	02/01/2015	31/12/2017	*Mato Grosso*: Vera.



07.183.420/0001-08	Sindicato	SINTRAM - Sindicato dos Trabalhadores Mov Merc em Geral de Vera/MT	FEINTRAMAG - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL, AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO NO COMÉRCIO DE CAFÉ E AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS	CNTC - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES COMERCIO	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Profissional diferenciada dos trabalhadores na movimentação de mercadorias em geral	21/06/2013	21/06/2017	*Mato Grosso*: Feliz Natal e Vera.
07.327.228/0001-30	Sindicato	SINPAIG/MT - Sindicato dos Profissionais da Área Instrumental do Governo	-	-	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	servidores públicos da Carreira dos Profissionais da Área Instrumental do Governo do Estado do Mato Grosso, composta pelos Técnicos da Área Instrumental do Governo, Agentes da Área Instrumental do Governo, Auxiliares da Área Instrumental do Governo	27/03/2015	26/03/2019	*Mato Grosso*.
08.144.454/0001-48	Sindicato	Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral de Canarana - MT	FEINTRAMAG - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL, AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO NO COMÉRCIO DE CAFÉ E AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS	CNTC - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES COMERCIO	CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB	Profissional diferenciada dos trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral	09/10/2014	09/10/2019	*Mato Grosso*: Canarana.