

RELATÓRIO DE PROPOSTAS DA AMATRA III SOBRE “A REFORMA TRABALHISTA”

TEMA: REFORMA DA LEGISLAÇÃO PROCESSUAL TRABALHISTA

I – Fase Extrajudicial

I.1 – Aperfeiçoamento das Comissões de Conciliação Prévia disciplinadas pelos artigos 625-A a 625-H da CLT, mediante as seguintes propostas:

- a) qualquer demanda trabalhista poderá, ou não, ser submetida pelo trabalhador interessado à Comissão de Conciliação Prévia competente,
- b) as comissões de conciliação prévia (CCP's) poderão ser constituídas no âmbito interno das empresas que contarem com mais de 100 (cem) empregados;
- c) para os empregados das demais empresas (até cem empregados), poderão ser criadas CCP's de âmbito interempresarial (por categoria), com competência correspondente à base territorial das entidades sindicais que as instituírem;
- d) em ambos os casos (Comissões intra e interempresariais), sua composição continuará a ser obrigatoriamente paritária, nos moldes do artigo 625-B, I, da CLT;
- e) no caso das Comissões constituídas no âmbito interno das empresas, os membros (titulares e suplentes) representantes dos trabalhadores serão por estes eleitos, em eleições promovidas pelo sindicato profissional respectivo; no caso das Comissões interempresariais, os membros (titulares e suplentes) representantes dos trabalhadores serão indicados pelas entidades sindicais que as implantarem;
- f) Se implantado o modelo de liberdade sindical:
 - f.1 – Ao sindicato profissional mais representativo caberá promover a eleição dos representantes dos trabalhadores nas CCP's internas às empresas e indicar os mesmos representantes nas CCP's interempresariais;

f.2 - Será admitida, se houver consenso entre as entidades interessadas, a participação conjunta e proporcional de mais de um sindicato profissional na eleição ou na indicação dos representantes dos trabalhadores nas CCP's.

g) a quitação dada pelo trabalhador no âmbito das CCP's será limitada exclusivamente às pretensões (valores e parcelas) objeto da demanda submetida à Comissão, sendo sempre vedada a concessão de quitação, genérica e inespecífica, por todos os direitos referentes ao correspondente contrato de trabalho.

I.2 – Implantação da Defensoria Pública Trabalhista (e sua capacitação efetiva) pela União Federal para, em cumprimento aos artigos 5.º, LXXIV e 134 da Constituição de 1.988, prestar assistência jurídica integral e gratuita, em Juízo e fora dele, a todos as pessoas físicas necessitadas (empregados ou empregadores, demandantes ou demandados), desde que comprovada sua insuficiência de recursos.

Observação: Caso seja ampliada a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de infrações penais (como proposto no item II.1, alínea *b*, n.º 2 *infra* deste relatório), não poderá ser reconhecido o *jus postulandi* das próprias partes nas causas de natureza penal de competência da Justiça do Trabalho (ou seja, será *indispensável* a defesa dos acusados através de advogado), tornando-se imprescindível a implementação dessa proposta ao menos para tais causas.

I.3 – Normas que assegurem o exercício da liberdade sindical e que coíbam a prática de atos anti-sindicais, nas quais:

a) seja assegurada a livre atuação das entidades sindicais e dos representantes dos trabalhadores no âmbito interno das empresas, inclusive para a solução extrajudicial dos conflitos individuais de trabalho em suas CCP's;

b) sejam tipificadas, em caráter meramente exemplificativo, determinadas condutas tidas como anti-sindicais, com uma cláusula de encerramento que, através da utilização de conceitos jurídicos indeterminados, permita ao julgador coibir toda e qualquer outra conduta que ameace ou limite o exercício da garantia constitucional da liberdade de organização sindical e de representação dos trabalhadores no âmbito interno e externo das empresas;

c) seja instituído um procedimento sumário que permita à entidade sindical, ao Ministério Público do Trabalho ou a qualquer trabalhador interessado postular

ao Juiz do Trabalho a emissão, após cognição sumária, de provimento mandamental ou executivo *lato sensu* que, sob a forma de antecipação de tutela, coíba a lesão ou a ameaça de lesão ao direito constitucional de liberdade sindical de todos os trabalhadores de determinada empresa e de suas entidades sindicais, bem como toda e qualquer prática de atos anti-sindicais, sem prejuízo da incidência de outras sanções cíveis ou criminais aplicáveis.

II – No Âmbito Judicial

II. 1 – No plano constitucional:

a) Aperfeiçoamento do mandado de injunção: alterar a redação do inciso LXXI do artigo 5º da Constituição de 1.988 para tornar expresso que, nos casos de falta de regulamentação, pelo legislador infraconstitucional, de um direito fundamental previsto na Constituição (inclusive os direitos sociais) que torne inviável seu exercício poderá o juiz, ao julgar o mandado de injunção, editar, em favor do titular daquele direito, a norma ausente no ordenamento jurídico em decorrência da omissão do Poder Legislativo, condenando a parte contrária a prestar-lhe o bem da vida objeto da norma não regulamentada, nas condições e nos limites naquele feito estabelecidas;

b) Ampliação da competência da Justiça do Trabalho para que essa possa apreciar, conciliar e julgar todos os conflitos (individuais e coletivos) decorrentes das relações de trabalho, tais como:

1. *Lides sindicais*: dissídios entre sindicatos e seus associados, dissídios entre sindicatos e integrantes da categoria, dissídios intersindicais, e dissídios entre sindicatos e empresas (nesse caso desde que haja nexos entre o sindicato e a atividade desenvolvida pela empresa com a qual o sindicato litiga).

2. *Infrações penais*: (a) contra a organização e as relações de trabalho; (b) contra a Administração da Justiça do Trabalho (se praticados na presença do juiz do trabalho ou de seus agentes, no processo do trabalho ou contra qualquer autoridade da Justiça do Trabalho, em decorrência do exercício de suas funções); (c) configuradas pela utilização de trabalho escravo e de trabalho infantil; (d) contra a Previdência Social, tais como as relativas a anotações da CTPS e à apropriação indébita das contribuições previdenciárias, cabendo ao legislador ordinário especificar outras infrações penais de natureza previdenciária que deverão ser julgadas pela Justiça do Trabalho (em todos os casos, os delitos conexos também estarão abrangidos pela competência da Justiça do Trabalho).

3. *Acidentes do trabalho*, envolvendo os benefícios previdenciários e toda e qualquer indenização relativa a danos morais, materiais, estéticos e quaisquer outros deles decorrentes, mesmo quando parte no processo o INSS.
4. *Quaisquer benefícios previdenciários* decorrentes de decisões proferidas pela Justiça do Trabalho.
5. *Lides envolvendo servidores públicos “estatutários”* (federais, estaduais, distritais e municipais).
6. *Execução de ofício das multas administrativas*: tanto as decorrentes das decisões judiciais (a serem fixadas pelo Juiz do Trabalho, no próprio processo trabalhista), quanto as aplicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através de sua fiscalização trabalhista.

II.2 – Na fase de conhecimento dos dissídios individuais trabalhistas:

a) Extensão do rito sumaríssimo e instituição de juizados especiais trabalhistas

a.1 – extensão do rito sumaríssimo instituído pelos artigos 852-A a 852-I da CLT para os dissídios individuais trabalhistas de valor não excedente a 60 salários mínimos, atribuindo a competência para seu julgamento a Juizados Especiais Trabalhistas, instituídos nos moldes dos implantados no âmbito da Justiça Federal em decorrência da Lei n.º 10.259, de 12.07.2001 (com estrutura específica e alocação de suficientes recursos financeiros e de pessoal para seu efetivo funcionamento)

a.2 – paralelamente (no caso de ampliação da competência da Justiça do Trabalho para a esfera penal), instituição de Juizados Especiais Trabalhistas para o julgamento das infrações penais de menor potencial ofensivo (tais como os crimes previdenciários).

a.3 – das decisões de primeiro grau proferidas nessas demandas caberá recurso tão-somente para câmaras recursais compostas por juízes de primeiro grau, sendo ainda admitida, após o julgamento do recurso pelas câmaras recursais e exclusivamente nos casos de ser alegada violação direta à Constituição, a interposição de recurso extraordinário diretamente para o Supremo Tribunal Federal.

a.4 – tornar obrigatória a utilização do rito sumaríssimo instituído pelos artigos 852-A a 852-I da CLT nas ações de cumprimento previstas no parágrafo único do artigo 872 da CLT, independentemente do valor da causa.

b) Priorização da tutela coletiva sobre a individual, mediante

b.1 – Ampliação da substituição processual no campo trabalhista em favor das entidades sindicais (inclusive das centrais sindicais), para que atuem, em Juízo ou fora dele, em nome de seus associados (em caso de ser consagrada a liberdade sindical) ou de todos os integrantes das categorias profissionais representadas (no caso de manutenção do sistema de unicidade sindical), na defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos em sentido estrito ou individuais homogêneos dos trabalhadores interessados (conforme a classificação consagrada nos incisos I a III do parágrafo único do artigo 81 da Lei n.º 8.078/90 – Código de Defesa do Consumidor). E ainda: tornar expressa em lei a possibilidade de condenação da parte contrária sucumbente a pagar honorários advocatícios em favor da entidade sindical que atuar como substituta processual de seus associados (se implantado o modelo de liberdade sindical) ou dos integrantes da categoria profissional por ele representada (se mantido o modelo atual de unicidade sindical); vedar-se expressamente, em lei, a possibilidade dos trabalhadores substituídos processualmente formularem, no curso do dissídio (tanto na fase de cognição quanto na fase de execução), sua renúncia ao direito objeto da demanda ou sua desistência da ação

b.2 – Atribuição expressa de legitimidade ativa (concorrente) ao Ministério Público do Trabalho e às entidades sindicais (inclusive as centrais sindicais para o ajuizamento de ações civis públicas e coletivas, para a defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos em sentido estrito e individuais homogêneos indisponíveis, de natureza trabalhista.

c) Generalização das tutelas de urgência e de evidência (cautelar e antecipatória) e priorização da tutela específica das obrigações de fazer e de não fazer no âmbito do processo do trabalho, nos moldes dos artigos 273 e 481 do CPC, com as seguintes peculiaridades:

c.1 - nomeação de fiscal ou interventor na empresa para prestar de forma específica a obrigação de fazer ou de não fazer objeto do provimento judicial: previsão expressa, pelo Juiz do Trabalho, de aplicação da nova medida sub-rogatória hoje já prevista nos artigos 69, 73 e 74 da Lei n.º 8.884/94 (para reprimir abusos do poder econômico), a fim de assegurar, no campo das relações de trabalho, a efetivação da tutela antecipada das obrigações em geral e da tutela específica das obrigações de fazer e de não fazer (antecipada ou final);

c.2 - antecipação de tutela de obrigações pecuniárias de caráter alimentar para seu pagamento imediato e integral, sem necessidade de

caução (em casos de manifesta procrastinação do feito ou de necessidade premente do trabalhador);

c.3 – previsão da adoção de medidas coercitivas pessoais, com vistas a assegurar a atuação coativa da tutela específica e antecipada das obrigações de fazer e de não fazer de natureza e/ou finalidade não patrimonial que não possam ser efetivadas através da imposição de medidas coercitivas patrimoniais (multas pecuniárias), através das seguintes providências: (a) em primeiro lugar, alterar o inciso LXVII do artigo 5º da Constituição de 1.988 para deixar expresso que ali só se proíbe a prisão civil por dívidas, não a prisão por *contempt of court* (que assim poderia ser expressamente instituída e autorizada pela legislação infraconstitucional, para os casos de descumprimento injustificado de ordens judiciais de natureza mandamental); (b) alternativamente, aperfeiçoar a disciplina legal do crime de desobediência (artigo 330 do Código Penal), criando o tipo penal específico da *desobediência qualificada* (assim considerado o descumprimento injustificado de ordem constante de provimento judicial, interlocutório ou final, que não tenha sido suspenso por instância judicial superior), com pena privativa de liberdade mais severa que a hoje prevista para o crime de *desobediência*, para facilitar e tornar efetivo seu emprego como medida coercitiva indireta.

d) Priorização da tutela inibitória e específica sobre a tutela repressiva: atribuição expressa, ao juiz do trabalho, de competência genérica e atípica para a emissão de provimentos judiciais mandamentais e executivos *lato sensu*, para assegurar a prestação de tutela inibitória e específica no campo das relações de trabalho.

e) Criação de um quadro permanente de peritos da Justiça do Trabalho; alternativa ou cumulativamente, previsão legal de pagamento dos honorários periciais arbitrados em sentença em favor dos peritos, nos casos em que a parte sucumbente tenha ficado isenta dessa responsabilidade, através de dotação orçamentária específica para tanto prevista.

f) Atribuição de efeito meramente devolutivo aos recursos trabalhistas em geral (salvo exceções expressas em que lhes será também atribuído efeito suspensivo, mediante decisão fundamentada do juiz que receber o recurso), sendo sempre permitida a execução provisória da decisão de primeiro grau (caso não tenha sido até então deferida a antecipação de tutela prevista no item c.2 *supra*), ficando autorizado o levantamento imediato de créditos de natureza alimentar até o limite de 60 vezes o

salário mínimo, mediante caução idônea ou, encontrando-se o exequente em estado de necessidade, sem necessidade de caução.

g) Limitação à remessa necessária: tratando-se de decisão que imponha condenação a pessoa jurídica de direito público interno, só haverá remessa necessária nas demandas com valor da causa superior a 120 salários mínimos.

h) Maior oneração dos devedores trabalhistas, mediante:

h.1 – o incremento dos juros de mora, que passarão a ser capitalizados.

h.2 – a adoção de índices maiores de correção monetária – taxa SELIC, por exemplo;

h.3 – a elevação do atual limite do depósito recursal previsto nos parágrafos 1.º e 2.º do artigo 899 da CLT e no art. 40 da Lei 8.177/91 (na redação dada pela Lei 8.542/92) para quantia equivalente a 60 salários mínimos, no Recurso Ordinário, e 120 salários mínimos no Recurso de Revista.

i) Combate à litigância de má-fé:

i.1 – pela expressa autorização legal de aplicação, à parte que litigar de má-fé, pelo Juiz do Trabalho e nos próprios autos, de multa até 20% do valor atualizado da causa (no caso de improcedência) ou do valor atualizado da condenação (no caso de procedência parcial ou integral do pedido inicial), sem prejuízo da indenização dos prejuízos sofridos pela parte contrária, também desde logo fixada pelo juiz e executada no mesmo processo, em quantia também não superior a 20% do valor da causa ou da condenação, conforme o caso, ou liquida por arbitramento sem qualquer limite de valor, se assim determinar o juiz da causa; tais valores sempre reverterão em favor da parte contrária, sendo admitida, em caso de lide temerária (assim julgada pelo próprio juiz da causa), a possibilidade de os procuradores da parte considerada litigante de má-fé responderem solidariamente pelo seu pagamento;

i.2 – pela inserção, na legislação processual trabalhista, de norma que, de modo análogo ao que dispõe o artigo 940 do Código Civil de 2002, estabeleça que “aquele que, *com manifesta má-fé*, demandar por dívida já paga, no todo ou em parte, sem ressaltar as quantias recebidas ou pedir mais do que for devido, ficará obrigado a pagar ao devedor, no primeiro caso, o dobro do que houver cobrado e, no segundo, o equivalente do que dele exigir, salvo se houver prescrição”.

j) Medidas de combate ao uso abusivo de ações rescisórias:

j.1 – quando do ajuizamento da ação rescisória, exigir do autor, se for o caso, o depósito prévio do valor da condenação objeto da decisão rescindenda, observado o limite máximo de 60 salários mínimos;

j.2 – caso a ação rescisória seja julgada improcedente por unanimidade, pela liberação, em favor do réu e a título de multa, de 5% do valor atualizado do depósito prévio.

II.3 – Na fase de execução

a) Criação de depósitos judiciais, para imediata remoção dos bens móveis penhorados ou arrestados, no âmbito dos processos trabalhistas.

b) Previsão expressa da possibilidade da nomeação compulsória do próprio devedor (em pessoa ou através de seus representantes legais) como depositário judicial do bem penhorado não removido, caso este manifeste de forma expressa sua oposição à constituição de tal encargo judicial.

c) Ampliação dos casos de aplicação de multa por ato atentatório à dignidade da Justiça: extensão da possibilidade de aplicação, pelo juiz da causa, nos próprios autos e em favor da parte contrária, da multa pela prática de ato atentatório à dignidade da justiça (nos moldes e *nas* hipóteses já previstas no artigo 601 do CPC) aos casos de fraude à execução, em montante não superior a 20% do valor atualizado do débito em execução, sem prejuízo de outras sanções de natureza processual ou material igualmente aplicáveis

d) Bloqueio de crédito do executado pelo juiz da execução: possibilidade de o juiz da execução determinar o bloqueio de créditos atuais e que venham a ser depositados em contas bancárias e aplicações financeiras do executado, inclusive provenientes de administradoras de cartões de crédito, até o limite da execução, com transferência (imediata ou, se for o caso, quando de seu vencimento) dos créditos bloqueados para conta à disposição do juízo da execução.

e) Eliminação da possibilidade de interposição de recurso de revista ou de recurso extraordinário na fase de execução de sentença, inclusive no processo incidente de embargos de terceiro.

f) Criação da Certidão de Regularidade dos Débitos Trabalhistas, a ser expedida pela Justiça do Trabalho (a ser exigida como condição de participação em qualquer licitação pública ou para a obtenção de empréstimos em órgãos financeiros públicos ou de incentivos fiscais etc.).

g) Revogar-se expressamente o artigo 1º-B da Lei n.º 9.494/97, acrescentado pela Medida Provisória n.º 2.180-35, de 24.08.01, que aumentou para 30 (trinta) dias o prazo para a apresentação de embargos pelo executado estabelecido pelo *caput* do artigo 884 da CLT, restabelecendo-se o prazo de 05 (cinco) dias para tanto originalmente fixado, inclusive quando a devedora trabalhista for a Fazenda Pública (o que deverá ser consagrado de forma expressa, afastando-se desse modo a possibilidade de aplicação subsidiária do artigo 730 do CPC).

h) Inserir, na legislação processual trabalhista, norma que, da mesma forma que estabelece o artigo 28 do Código de Defesa do Consumidor (aprovado pela Lei n.º 8.078/90), disponha que o juiz poderá desconsiderar a personalidade jurídica da sociedade quando, em detrimento do trabalhador, houver abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social, acrescentando-se ainda que tal desconsideração também será efetivada quando houver falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração.

TEMA: MICRO E PEQUENAS EMPRESAS E OUTRAS FORMAS DE TRABALHO

I - Especificidades da Micro e da Pequena Empresa

I.1. Eliminar a obrigatoriedade de apresentação da RAIS e do CAGED pela micro e pequena empresa, substituindo estes documentos pela GFIP

I.2. Autorizar a apresentação da GFIP pela internet

I.3. Ampliar o prazo para recolhimento do INSS para o 7.º dia do mês

I.4. Instituir mecanismos de concessão de mais estímulos/incentivos à micro e pequena empresa

I.5. Alterar o artigo 11 da Lei n.º 9.841 de 05/10/1999, eliminando a referência ao art. 74 da CLT, para estender à micro e à pequena empresa a obrigação de manter controle de jornada no caso de possuir mais de dez empregados

I.6. Revogar os artigos 9 e 10 do Decreto 30464/00, que regulamentou a Lei 9841/99

I.7. Obrigar a micro e a pequena empresa a distribuir a PLR (participação nos lucros e resultados), como condição para manter-se neste enquadramento, acrescentando um dispositivo à Lei n.º 9841/99

I.8. Responsabilizar, pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias, também a empresa tomadora de serviços prestados por micro e pequena empresa

I.9. Excluir do art. 11 da Lei n.º 9841/99 a referência ao artigo 429 da CLT, para que a micro e a pequena empresa seja obrigada a contratar aprendizes

I.10. Alterar o art. 2.º, inciso II, da Lei n.º 9841/99, para reduzir a receita bruta anual a R\$ 800.000,00

I.11. Caso ocorra a incorporação de tecnologia pela “grande”(?) empresa, haverá redução na jornada de trabalho para garantir a manutenção dos postos de trabalho

II – Informalidade

II.1. Ilegalidade ou Irregularidade Trabalhista

a) Intensificar o combate ao trabalho escravo e infantil, recomendando ao Poder Público que dê efetividade à legislação existente, fortalecendo o Judiciário, inclusive através da criação das novas Varas Trabalhistas, e instituição de Varas itinerantes, como meio de situá-las em locais próximos àqueles em que o fato é verificado. Também deve ser fortalecido o poder de polícia do Estado, aumentando o número de Auditores Fiscais, para que seja intensificada a fiscalização, de Procuradores do Trabalho, para que sejam mais próximos dos conflitos.

b) Alterar a destinação das multas aplicadas pela Fiscalização do Trabalho do TEM das multas oriundas dos termos de ajuste de conduta celebrados com o Ministério Público do Trabalho e das ações civis públicas promovidas pelo Ministério Público do Trabalho, para que passem a ser revertidas a um fundo municipal de combate à pobreza, instituído para esta finalidade, gerido pela sociedade civil, com participação dos municípios.

c) Aperfeiçoar o seguro-desemprego, exigindo a participação do trabalhador em cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional, através de Sindicatos e/ou prestação de serviços comunitários em creches, ruas, escolas, etc., como requisito para a percepção de seguro-desemprego. O objetivo da exigência é coibir as rescisões contratuais simuladas, com o objetivo único de propiciar o recebimento do seguro-desemprego. O empregado continua trabalhando sem a CTPS anotada fraudando o INSS, FGTS e outros. O seguro-desemprego só seria

pago a quem dele realmente necessitasse, podendo inclusive haver o aumento do número de parcelas.

d) Aumentar o valor da multa administrativa por descumprimento dos artigos 29 (anotação CTPS) e 41 (registro) da CLT, para coibir a prática reiterada de desrespeito a estes preceitos.

II.2. Trabalho Informal

a) Reconhecer a licitude, para fins previdenciários, da atividade da prostituição, excetuando-se a prostituição infantil que deve ser combatida, autorizando-se o recolhimento da contribuição previdenciária, passando a pessoa a usufruir de tutela previdenciária. Nesse caso, o Estado teria maior conhecimento do número de pessoas que exercem essa atividade, inclusive mediante Sindicatos que seriam constituídos, viabilizando a implementação de ações preventivas na área da saúde, bem como na área de educação

b) Desconsiderar como ilícitas, exclusivamente para fins trabalhistas e previdenciários, o trabalho prestado no jogo de bicho, na prostituição, em cassinos clandestinos e similares

c) Reduzir a alíquota da contribuição previdenciária para trabalhadores autônomos (os verdadeiramente autônomos), criando faixas de contribuições diferenciadas, de acordo com a renda: por exemplo, quem ganha até 3 salários mínimos recolheria apenas 11% a título de contribuição previdenciária. Referida redução de alíquota ampliaria a base de recolhimento, ampliando o número de trabalhadores vinculados à Previdência Social, inserindo-os na tutela previdenciária.

d) Legalizar o jogo de bicho, permitindo a constituição em micro e pequenas empresas, nos moldes das casas lotéricas.

III – Cooperativas de Trabalho e Autogestão: Cooperativa de Mão-de-Obra

III.1. Revogar o parágrafo único do art. 442 da CLT. Tal dispositivo da CLT propiciou o aparecimento de cooperativas de mão-de-obra constituídas com o único objetivo de intermediar mão-de-obra, precarizando a contratação e retirando dos trabalhadores direitos básicos. Ademais, a Lei das Cooperativas, de n.º 5764/71, já contém regra a respeito, no artigo 90.

III.2. Instituir multa específica aplicável à tomadora de serviços para os casos de contratação de cooperativas fraudulentas, acrescentando um parágrafo ao art. 47 da CLT, prevendo multa em dobro, por empregado não registrado, no caso de cooperativa fraudulenta. O empregador contrata empregados de forma

irregular, mascarando a situação através de cooperativas fraudulentas, deve Ter punição maior que o empregador que mantém empregados sem registro sem mascarar a situação.

IV – Estágio

IV.1. Revogar o art. 6.º da Medida Provisória n.º 2164-41, de 24/08/2001, explicitando que as pessoas jurídicas de direito privado, os órgãos da administração pública e as instituições de ensino podem aceitar, como estagiários, os educandos vinculados ao ensino público e particular, regularmente matriculados em curso superior ou em ensino médio com preparação para o exercício de profissões técnicas. Fica excluído o ensino médio normal, sem caráter profissionalizante. Em proposta objetiva garantir ao estudante a agregação de efetivo conhecimento e experiência profissional e educacional vinculados a sua formação acadêmica e profissionalizante.

IV.2. Estabelecer que a jornada de atividade em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá estar prevista na grade curricular a ser compatível com as atividades escolares, não devendo ser superior a seis horas diárias.

IV.3. Estabelecer um limite à contratação de estagiários, de 01 (um) nas empresas com um a cinco empregados e 20% nas demais.

TEMA: LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

I – Dispensa Arbitrária

I.1. Regulamentação do art. 7.º , I da Constituição da República, definindo o que seria considerado dispensa arbitrária (não fundada em lícito e consistente motivo estrutural, técnico, econômico ou financeiro do empregador) e sem justa causa (não tipificadas no art. 482 da CLT), prevendo, ainda, estabilidade e garantia de emprego para os representantes dos trabalhadores eleitos para sua classe, categoria ou entidade profissional, no caso de infortúnio no trabalho e/ou em razão de estado pessoal do trabalhador, que, enquanto submetidos a estas condições, e pelo prazo que a lei vier a fixar, não estariam sujeitos aos efeitos da legislação que cuida da rescisão dos contratos de trabalho (garantias de emprego).

II – Aviso Prévio Proporcional - Modificação da CLT – art. 487 e 488.

II.1 O inciso I do art. 487 da CLT passaria a ter previsão de aviso prévio de 30 dias e o inciso II, a previsão de proporcionalidade, à razão de 03 dias adicionais por ano de efetivo serviço, a contar do segundo ano contratual.

II.2. Acréscimo de parágrafo único ao art. 488 da CLT: “É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos, nas hipóteses dos incisos I a II do art. 487 desta Consolidação.

III – Proteção Contra Automação

III.1. Não regulamentação ou imposição de norma proibitiva ou restritiva ao fenômeno da automação, que é inerente ao processo produtivo das empresas.

IV – Contrato de Trabalho

IV.1. Contrato a Prazo: Revogação da Lei 9.601/97 com manutenção das regras atuais da CLT sobre os contratos a termo (art. 433 da CLT) e legislação adicional específica já existente, preservando como regra o princípio geral, a indeterminação do prazo de vigência dos contratos de trabalho

IV.2. Terceirização: Rejeição do PL 4302-C/98, devendo a matéria ser tratada da seguinte forma:

a) regular a terceirização autorizando-a nos moldes das leis já existentes (Lei n.º 6019/74, segundo sua atual redação; Lei n.º 5.645/70 sobre a atividade-meio de conservação e limpeza), atenuando-se os excessos e distorções verificadas;

b) estender ao trabalhador terceirizado os mesmos direitos e vantagens dos trabalhadores da empresa tomadora

c) atribuir a responsabilidade solidária à empresa tomadora por quaisquer valores vinculados ao contrato de trabalho terceirizado

d) reconhecer a representação sindical dos empregados das empresas terceirizadas pelos sindicatos das empresas tomadoras.

IV.3. Consórcio de Empregadores: Introdução de nova redação ao § 1.º, art. 2.º da CLT, acrescentando-se, ainda mais um parágrafo.

a) Incluir no § 1.º do art. 2.º da CLT, como empregador “por equiparação”, para efeitos da relação de emprego, o consórcio de empregadores, em caso de contratação de trabalhadores com empregados.

b) Definir do § 3.º do art. 2.º da CLT, como consórcio de empregadores, “o ajuste voluntário realizado entre pessoas físicas ou jurídicas com o fim de admissão de empregados”.

V – Desburocratização

V.1. Criação de Registro Eletrônico Trabalhista-Previdenciário, Individual e Integrado, em substituição a CTPS e aos registros profissionais (cartão magnético – chip eletrônico), observando-se um período de transição para o novo sistema, com especial atenção para às micro e pequenas empresas, além do setor rural.

VI – Jornada de Trabalho

VI.1. Redução da carga horária para 40 horas semanais.

VI.2. Permissão para redução do intervalo intrajornada para, no mínimo, 30 (trinta) minutos, via negociação coletiva, desde que, para tal, as convenantes observem o disposto em Portaria do TEM em vigor, ficando vedada a realização de horas extras

VI.3. Manutenção do art. 71, § 3.º da CLT como em vigor.

VI.4. Revogação da legislação atual sobre banco de horas.

VI.5. Exigência do controle de jornada para todos os empregados e, em caso de opção por adoção de registro eletrônico, o programa utilizado para tal fim deverá receber habilitação e autorização do TEM.

VI.6. Limite máximo da jornada em 06 horas, para o trabalho em domingos e feriados, sem prejuízo da compensação, ressalvada a negociação coletiva.

VI.7. Vedação da prorrogação de jornada, exceto em casos emergenciais, excluídas, em qualquer hipótese, para trabalhos em atividades insalubres e perigosas.

VI. Trabalhador Doméstico

VI.1. Extensão das normas da CLT sobre contrato a termo aos domésticos

VI.2. Extensão do regime do FGTS ao doméstico (regime obrigatório e não opcional).

VI.3. Aplicabilidade das normas da CLT quanto aos direitos trabalhistas reconhecidos aos domésticos na Constituição da República.

VI.4. Aplicabilidade dos artigos 482, 483, 477 e 467, todos da CLT, exigindo-se a homologação da rescisão contratual do empregado doméstico com mais de 01 ano de casa na DRT

VI.5. Assegurar o direito ao seguro desemprego, desvinculado do FGTS, mas com vinculação ao recolhimento previdenciário.

VI.6. Extensão ao doméstico da proteção previdenciária decorrente de acidente de trabalho.

VII – Aliciamento e Migração de Trabalhadores

VII.1. Regulamentação ao aliciamento e migração de trabalhadores, com previsão de multa administrativa em caso de descumprimento das norma estabelecidas.

VIII – Seguro Desemprego

VIII.1. Correspondência do benefício ao valor do salário percebido na vigência do contrato de trabalho, mantendo-se, no entanto, o teto já previsto na legislação em vigor.

IX – Multas Administrativas

IX.1. Revisão do valor de todas as multas administrativas com destaque especial para o trabalho da criança e do adolescente.

TEMA: NORMAS SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO

I – Falta de efetividade das normas:

I.1. Acrescentar parágrafo ao art. 191 da CLT com a seguinte redação: Sempre que a Justiça do Trabalho condenar a empresa no pagamento do adicional de insalubridade deverá comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho para dar cumprimento ao previsto no parágrafo anterior (AD)

I.2. A concessão de aposentadoria por invalidez ou especial poderia desencadear procedimento semelhante.

I.3. Acrescentar ao art. 659 da CLT mais um inciso, com a seguinte redação: Conceder medida liminar para interrupção das atividades de setor da empresa, sem prejuízo do salário dos trabalhadores, até normalização efetiva do ambiente de trabalho, em reclamações trabalhistas que visem a eliminação ou

neutralização dos agentes agressivos a limites de tolerância, quando houver risco grave ou eminente para a vida ou a saúde dos trabalhadores.

II – Dispersão das responsabilidades

II.1 Ajustar a legislação nacional à Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, que prevê:

“Art. 4 - 1: Todo Membro deverá (...) formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

Art. 15. 1. A fim de assegurar a coerência da política referida no art. 4 (...) todo Membro deverá implementar (...) disposições a fim de conseguir a necessária coordenação entre as diversas autoridades e os diversos organismos encarregados de tornar efetiva (...) a presente Convenção.

2. (...) Essas disposições deverão incluir o estabelecimento de um organismo central”.

III – Fiscalização dirigida

III.1. Devem ser disciplinadas medidas para desencadear fiscalização automática na empresa das questões de saúde, higiene e segurança no trabalho. A preocupação do Judiciário não pode ser somente com a receita (atribuição da competência da Justiça do Trabalho para execução das contribuições previdenciárias de parcelas devidas em decorrência de sentenças e acordos judiciais), mas também com a proteção dos segurados.

IV – Indenização por acidente do trabalho

IV.1. Inversão do ônus da prova em favor do acidentado. Assim não haverá questionamento da inconstitucionalidade. Basta provar onexo causal que a culpa é presumida, a não ser que a empresa comprove culpa exclusiva da vítima, caso fortuito ou força maior.

V – Inovações das Convenções da OIT ratificadas e não regulamentadas:

V.1. Devem ser objeto de regulamentação as normas seguintes, contidas em Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil,

a) Exposição simultânea a diversos agentes agressivos:

A Convenção 148 art. 8.3 e Convenção 155, art. 11. b prevêm :
 “deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes”.

b) Revisão periódica obrigatório dos limites de tolerância:

"Os critérios e limites de exposição deverão ser fixados, completados e revisados a intervalos regulares, de conformidade com os novos conhecimentos e dados nacionais e internacionais..." – Convenção 148, art. 8º, 3.

c) Modificação dos currículos escolares:

Convenção n. 155. Art. 14 - Medidas deverão ser adotadas no sentido de promover, de maneira conforme à prática e às condições nacionais, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e de treinamento, incluídos aqueles do ensino superior técnico, médico e profissional, com o objetivo de satisfazer as necessidades de treinamento de todos os trabalhadores.

d) Garantia de emprego para os membros do SESMT

Convenção n. 161. Art. 10 - O pessoal prestador de serviços de saúde no trabalho deverá gozar de independência profissional completa com relação ao empregador, aos trabalhadores e aos seus representantes, quando estes existirem, no que tange às funções estabelecidas no Artigo 5.

e) Garantia de emprego na alteração do indicador biológico:

Prevê a NR 7, item 7.4.7 que o médico Coordenador do PCMSO deverá afastar o trabalhador do local do risco até a normalização do indicador biológico.

A Convenção 148, art. 11. 3 garante o emprego ou a manutenção dos rendimentos. Este aspecto ainda não foi regulamentado no Brasil.

f) Solidariedade entre os Contratantes:

Quando duas ou mais empresas desenvolverem atividades conjuntas num mesmo local de trabalho, têm o dever de colaborar na aplicação das medidas (Art. 17 da Convenção 155).

VI – Assessoria técnica governamental para a micro e a pequena empresa

VI.1. Fornecimento pelo Estado de assistência técnica especializada para a pequena e micro empresa em matéria de SST. Atualmente, só há previsão de médicos e engenheiros de segurança para as grandes empresas, acima de 500 ou 1000 empregados. Só nos casos de risco 4 é que se exige para acima de 100 empregados.

VII – Excluir a monetização do risco

VII.1. Em vez de pagar adicionais de insalubridade, penosidade ou mesmo de periculosidade, o caminho mais humano seria a redução da jornada de trabalho.

TEMA: SISTEMA DE COMPOSIÇÃO DE CONFLITOS

I – Instrumento de Prevenção de Conflitos

I.1. Regulamentar, por lei, a qualificação de organizações de responsabilidade sócio-ambiental, estabelecendo que o Poder Executivo poderá qualificar como organizações de responsabilidade sócio-ambiental as pessoas naturais ou jurídicas que, comprovadamente, possuem os seguintes atributos e requisitos:

- a) aceitam, respeitam e praticam, nas suas relações de trabalho, os princípios da proteção, da irrenunciabilidade, da continuidade, da primazia da realidade, da razoabilidade, da boa-fé, da não transferência dos riscos e da não discriminação;
- b) cumprem e fazem cumprir os direitos e garantias fundamentais, os direitos sociais, os princípios, preceitos e normas da Ordem Econômica e Financeira e da Ordem Social (artigos 6º a 11 e 170 a 232 da Constituição da República), bem como as normas de proteção às condições e meio ambiente do trabalho;
- c) praticam, valorizam e fomentam a negociação coletiva de trabalho como instrumento de emancipação social do trabalhador;
- d) praticam, valorizam e fomentam o princípio da administração participativa, assegurando a participação dos trabalhadores na sua gestão, bem como em seus lucros ou resultados;
- e) cumprem e fazem cumprir as leis de proteção e defesa do meio ambiente e do consumidor, inclusive mediante convenções coletivas de consumo (art. 107 da Lei n.º 8.078, de 11 de setembro de 1990);
- f) mantêm programas de qualidade e produtividade;

g) praticam, valorizam e fomentam a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável.

Como contrapartida, a estas organizações serão assegurados os seguintes direitos:

a) regulação exclusiva, através de convenções ou acordos coletivos de trabalho, das normas gerais de tutela do trabalho e de contratação individual de trabalho, desde que observados os princípios elencados no item I.1.a), acima;

b) redução, proporcional e progressiva, da contribuição para o Seguro de Acidentes do Trabalho – SAT, à medida que forem reduzidos os índices de acidentes na própria organização, no setor econômico, no Município e na Microrregião Homogênea correspondentes;

c) redução, proporcional e progressiva, da contribuição para a seguridade social (art. 195, I, da Constituição da República), à medida que melhorarem os Índices de Desenvolvimento Humano – IDH no Município e na Microrregião Homogênea correspondentes;

d) redução, proporcional e progressiva, das contribuições para entidades de formação profissional, assistência social e de apoio às micro e pequenas empresas, mediante abatimento das despesas que realizarem com treinamento e assistência social;

e) redução, proporcional e progressiva, das contribuições para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, mediante abatimento das contribuições adicionais que realizarem para entidade de previdência privada complementar, em favor de seus empregados (Lei Complementar n.º 109, de 29 de maio de 2001);

f) celebração de contratos especiais de trabalho com seus altos empregados, entendidos como tais os administradores e os gerentes, como tal estipulados em norma coletiva (contrato ou acordo coletivo de trabalho), a todos eles garantida, no mínimo, a contagem do tempo de serviço e o recolhimento das contribuições para a seguridade social e para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

I.2. alterar a legislação atual sobre falências, para garantir:

a) que a competência da Justiça do Trabalho para a execução do crédito trabalhista excluirá a de qualquer outro juízo, inclusive o da falência, da concordata ou recuperação judicial e da liquidação.

b) que a cobrança judicial do crédito trabalhista não se sujeitará a concurso de credores ou habilitação em falência, concordata ou recuperação judicial ou liquidação.

c) que uma vez indeferido ou em não tendo sido apresentado ao juízo da falência o plano de recuperação pelo empresário, grupo de trabalhadores, devidamente assistidos pelo sindicato da categoria profissional, poderá requerer, ao Juiz do Trabalho, a decretação de regime de autogestão, que, caso deferido, será regulado segundo as mesmas condições e privilégios conferidos à recuperação do empresário.

d) que na hipótese de anuência do empresário, ou dos credores, o regime de autogestão poderá ser decretado por acordo extrajudicial, que será submetido à homologação da Justiça do Trabalho.

e) que a decretação do regime de autogestão na falência suspenderá o curso do processo no juízo falimentar. Caso seja extinto o regime, o processo falimentar retomará sua fluência normal. Homologado, em caráter definitivo, no juízo trabalhista, o regime de autogestão, o processo de falência será extinto.

f) que na hipótese da extinção do regime de autogestão temporário, o grupo de trabalhadores não será responsabilizado pelos atos de endividamento praticados durante o regime, nem pelas dívidas anteriores.

I.3. Condicionar a concessão de isenções fiscais, subsídios e financiamentos/empréstimos ao cumprimento da legislação do trabalho.

I.4. Instituir, por lei, o Conselho de Empresa, que permitirá a organização dos trabalhadores no local de trabalho, a participação dos trabalhadores na empresa e a prevenção e composição de conflitos, individuais e coletivos.

I.5. A regulamentação do Conselho de Empresa deverá observar as seguintes diretrizes:

a) deverá ser tratado em título próprio na CLT.

b) para as empresas que contarem com mais de 10 empregados será obrigatória a constituição de Conselho de Empresa (CE), cujas funções consistirão em prevenir e dirimir conflitos, individuais e coletivos, e assegurar a participação dos trabalhadores na empresa, através de mecanismos de consulta e fiscalização e, excepcionalmente, quando autorizado em negociação coletiva, por meio da co-gestão.

c) a estrutura dos Conselhos de Empresa deverá compreender, de forma obrigatória, pelo menos a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e a Comissão Interna de Prevenção e Composição de Conflitos (CIPCC).

d) o Conselho de Empresa será composto por representantes do empresário e dos empregados, assegurada a prerrogativa de participação da entidade sindical profissional, que terá o direito de eleger ou designar, pelo menos, um membro representante do CE.

e) os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos, em pleito organizado e fiscalizado pela entidade sindical profissional, em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

f) o mandato dos membros eleitos do Conselho será de um ano, permitidas duas reeleições. Os titulares e suplentes eleitos não poderão sofrer dispensa arbitrária, até um ano após o final do mandato, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

g) os representantes dos empregados desenvolverão seu trabalho normal na empresa, afastando-se de suas atividades apenas quando convocados para atuar no Conselho ou nas Comissões, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessas atividades.

h) ocorrendo a dispensa do representante dos trabalhadores, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados acima, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

i) todos os conflitos individuais e coletivos deverão, antes de apreciados pela Justiça, ser submetidos à Comissão Interna de Prevenção e Composição de Conflitos (CIPCC), cuja deliberação, quando conclusiva, gozará de presunção de veracidade em juízo.

j) a CIPCC terá poderes para requisitar provas e testemunhas da empresa, resguardadas as informações sigilosas, e suas deliberações deverão ser tomadas, com fundamentação sucinta, dentro de 15 dias, contados da reclamação, prorrogáveis por mais 15, em caso de necessidade, devidamente fundamentada.

k) o trabalhador, cuja reclamação dirigida à CIPCC encontrar-se pendente de deliberação, não poderá ser dispensado, salvo se já estiver pré-avisado. Se constatada, em juízo, a dispensa discriminatória ou em retaliação, o trabalhador que houver submetido reclamação à CIPCC deverá ser reintegrado.

l) a dispensa por justa causa, bem assim aquela de caráter coletivo, somente terá validade depois da deliberação da CIPCC a respeito.

m) o Juiz do Trabalho terá a atribuição de conceder medida liminar, até decisão final do processo, em reclamação trabalhista que vise reintegrar no emprego o membro do Conselho de Empresa, afastado, suspenso ou dispensado pelo empregador.

II – Comissão de Conciliação Prévia – CCP

II.1. Manter a gratuidade, para o trabalhador, do serviço oferecido pela Comissão de Conciliação Prévia. (passar para a “Reforma Processual)

II.2. Alterar a legislação atual da Comissão de Conciliação Prévia (CCP) para presumir como discriminatória, pelo prazo de 06 (seis) meses, a dispensa do trabalhador que procurar a CCP no curso da relação de emprego.

III – Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista – NINTER

III.1. Regulamentar, por lei, o instituto NINTER – Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista.

IV – Organização Administrativa e Judiciária

IV.1. Democratização interna do Poder Judiciário. A democratização interna dos tribunais apresenta-se como mecanismo de transparência do Poder Judiciário, que propicia sua interação com a sociedade civil, e, mais especificamente, com as forças produtivas.

IV.2. Fortalecer a inspeção do trabalho (poder de polícia do Estado), com aumento do número de Auditores Fiscais do Trabalho, atualmente irrisório, estabelecendo metas para o preenchimento das vagas já existentes e para a criação de mais cargos. Os Auditores Fiscais do Trabalho têm a nobre missão de buscar assegurar o cumprimento da legislação de proteção ainda no curso da relação de emprego, razão pela qual o fortalecimento de sua atuação contribuirá para conferir mais efetividade àquela legislação, e, conseqüentemente, prevenir conflitos.

TEMA: ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Proposta única: Liberdade sindical, nos termos da Convenção 87 da OIT

Belo Horizonte, 03 de novembro de 2003

AMATRA III