

## **MANIFESTO QUANTO A REFORMA TRABALHISTA – NENHUM DIREITO A MENOS –**

A CNTC, composta por 27 federações e mais de 800 sindicatos, representando mais de 12 milhões de trabalhadores no comércio e de serviços, manifesta sua posição contrária ao conteúdo do Projeto de Lei 6787, de 2016, de autoria do governo Temer, que promove a Reforma Trabalhista em prejuízo à classe trabalhadora, que no Senado Federal tramita com a identificação de **Projeto de Lei da Câmara 38 de 2017**.

O texto, em sua versão original, já representava perigo aos trabalhadores diante do desmonte da legislação trabalhista e da rede de proteção à classe trabalhadora do país. Agora, o texto substitutivo aprovado pela Câmara dos Deputados amplia ainda mais as perversidades e representa um retrocesso ainda maior no que tange aos direitos trabalhistas e sindicais, com o aniquilamento dos direitos sociais mínimos constantes na CLT e em leis esparsas.

São exemplos do poder destrutivo constante do PLC. 38/2017:

**Trabalho intermitente** – os artigos 443 e 452-A visam a instituir a modalidade de trabalho intermitente, ou seja, modalidade de trabalho na qual o trabalhador será remunerado mediante a hora de trabalho efetivamente prestado.

Aqui está clara a transferência do risco do negócio da empresa para o trabalhador. Acontece que, justamente pelo caráter imprevisível e eventual do trabalho, o empregado ficará à disposição integral do empregador aguardando ser chamado para executar o trabalho, e isso ocasionará diversas incertezas que abarcam desde a falta de controle da jornada de trabalho e a dificuldade em organizar a rotina, até o atingimento direto do orçamento doméstico com a imprecisão do valor a ser recebido, já que é remunerado mediante horas efetivamente trabalhadas e, não há um valor mínimo mensal a ser recebido, o que fere o princípio constitucional constante no art.7º, inciso IV.

Em verdade, o resultado da jornada intermitente será a submissão do empregado às demandas de diferentes empregadores, que se traduzirá em redução de custos trabalhistas. Esse cenário resultará no retrocesso das conquistas trabalhistas, pois não sobrar tempo ao trabalhador para qualificação profissional, para o lazer, convívio social, e manterá esse empregado em subempregos sem garantir um mínimo de qualidade de vida.

Assim, essa modalidade de contrato de trabalho é nefasta e precisa ser combatida e expurgada do mercado de trabalho brasileiro.

Pelo texto do projeto não há limites para a adoção do trabalho intermitente, passando assim o trabalhador a condição análoga de escravo.

**Proposta da CNTC:** 1) **Suprimir** os arts. 443 e 452-A da Consolidação das Leis de Trabalho, constante no art. 1º do PLC 38/2017, por defender a CNTC que a proposta fere os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art.1º, inciso III); garantia de pagamento de remuneração mínima aos trabalhadores (art. 7º, inciso IV); da valorização social do trabalho (art. 1º, inciso IV, e art. 170, *caput*); e na função social da propriedade (art. 170, inciso III).

**Terceirização** – amplia a terceirização de quaisquer de suas atividades, inclusive a sua atividade principal da empresa tomadora (art. 4º-A, 4º-C e 5º-C da Lei 6.019/1974, alterado pelo art. 2º do PLC.38/2017).

Ao permitir a transferência das atividades inerentes à empresa, de forma ampla e permanente, esses dispositivos vão contra o próprio conceito de terceirização, desvirtuando a figura, que passa a ser mera **intermediação de mão de obra**.

Defendemos a igualdade de direitos entre os trabalhadores da tomadora e dos trabalhadores da empresa terceirizada, com a equiparação salarial (art. 461, CLT), e equiparação dos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados, conforme determina a Carta Magna, o que não ocorre com as regras constantes do PLC. 38/2017.

**Proposta da CNTC:** limitar o contrato de prestação de serviços a terceiros por entender que é fundamental estabelecer a vedação de terceirização na atividade econômica desenvolvida pela empresa contratante (atividade-fim), pois do contrário, haverá a multiplicação de “empresas sem empregados”, resultando em situação de retirada de garantias dos direitos sociais. É essencial garantir a igualdade de direitos entre o trabalhador da empresa tomadora e da empresa terceirizada.

Também defendemos a supressão do art. 442-B da CLT, incluído pelo projeto, para eliminar o vínculo empregatício no trabalho terceirizado e, até mesmo, admitir a chamada “pejotização”.

**Habitualidade da hora extra** – permite a habitualidade na realização de horas extras (art. 59-C).

A legislação trabalhista proíbe a habitualidade da prestação de horas extras, o que ocorre quando a sobrejornada se torna uma rotina, sendo

frequente o trabalho nessas circunstâncias. É justa a sua integração ao salário para todos os fins com repercussão nas demais verbas trabalhistas (entre outras férias, décimo terceiro).

A alteração pretendida busca tornar habitual a sobrejornada de trabalho, sem realizar a devida conversão, infringindo inclusive dispositivo do TST que determina que “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”.

A barreira imposta para limitar a realização de horas extras tem base médica-psicológica-psiquiátrica, como necessário para o trabalhador fazer, descansar e se recuperar do desgaste físico e mental da jornada diária de trabalho e iniciar nova jornada de trabalho sem prejuízo para a sua saúde física e mental.

A mudança representa grande prejuízo aos trabalhadores, que acabarão trabalhando além das disposições constitucionais, com impactos negativos à sua saúde e ainda na segurança do trabalho.

**Proposta da CNTC:** exclusão do dispositivo por legalizar a jornada excessiva e configurar lesão do direito à saúde, à segurança e ao lazer do empregado, atentando contra à sua dignidade moral, familiar e social.

**Trabalhador autônomo** - pela redação dada ao artigo 442-B possibilita ao empregador ao invés de contratar um trabalhador com registro na carteira de trabalho e com garantia dos direitos trabalhistas e previdenciário, contratar o mesmo trabalhador como autônomo, com subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, contudo fraudando-lhe todos os seus direitos.

Na legislação vigente é permitida a contratação do autônomo, que é o trabalhador que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria e com a assunção de seus próprios riscos, sendo certo que esta prestação de serviços há de ser eventual e não habitual. Agora, o alvo do projeto é transformar empregados em autônomos para que não tenham mais direitos.

A intenção é afastar a incidência do art. 3º da CLT no qual define quem é empregado, com base na subordinação - o que caracteriza hoje o vínculo de emprego.

**Proposta da CNTC:** proibição de contratar trabalhador autônomo para substituir a mão de obra trabalhadora.

**Livre negociação para trabalhadores com superpoderes** – cria o trabalhador hipersuficiente o que possibilita a livre negociação com o empregador. (art. 444, parágrafo único).

Esses super-homens ou mulheres maravilhas, serão considerados trabalhadores com superpoderes apenas por receberem remuneração superior a 2 vezes o teto do INSS (+ de R\$ 11.000,00), ou por terem diploma de nível superior, e passam a serem livres para negociar diretamente com o empregador disposições que poderão sobrepor a Lei, a Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho, e de qualquer outra disposição das autoridades competentes para disciplinar as relações de trabalho.

Defende a CNTC que na relação de emprego independente de grau de instrução ou remuneração do trabalhador será ele sempre hipossuficiente contra o poder do capital, que desequilibra qualquer negociação no sentido de extrair algum tipo de benefício, principalmente em época de desemprego e recessão. A negociação coletiva realizada pelo sindicato salvaguarda os direitos dos trabalhadores tanto os hipossuficientes quanto os hipersuficientes.

Na relação de emprego a hipossuficiência do trabalhador, ou seja, sua posição de fragilidade em relação ao empregador, não advém nem do seu grau de escolaridade, nem do seu nível de renda, e sim origina-se tão e simplesmente da falta de qualquer restrição a demissão arbitrária. Nenhum trabalhador brasileiro, por mais qualificado que seja, está livre em uma negociação da pressão da demissão imotivada.

**Proposta da CNTC:** suprimir as alterações constantes no parágrafo único do art. 444 do projeto, para evitar o retrocesso social.

**Rescisão contratual consensual** – pela proposta incluiu a previsão de demissão em comum acordo constante no art. 484-A. A alteração permite que empregador e empregado, em decisão consensual, possam extinguir o contrato de trabalho, gerando a obrigação ao empregador de pagar metade do aviso prévio, quando indenizado, além de indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), sendo permitido ao trabalhador movimentar 80% do FGTS.

Atualmente, a CLT prevê o pedido de demissão pelo empregado, demissão por justa causa e desligamento sem justa causa. Apenas nesta última forma, o trabalhador tem acesso aos recursos do FGTS, mais multa de 40% em seu saldo e direito ao seguro-desemprego, caso tenha tempo de trabalho suficiente para receber o benefício.

Portanto, o que se quer por meio desse dispositivo é legalizar a fraude de desligamento do trabalhador em um acordo informal com o empregador para acessar os benefícios concedidos a quem é demitido sem justa.

**Proposta da CNTC:** pela supressão da redação dada ao art. 484-A, a fim de preservar os direitos do trabalhador, bem como os recolhimentos trabalhistas e previdenciários.

**Responsabilidade das obrigações trabalhista em caso de sucessão empresarial ou de empregadores** – fixa o art. 448-A que caracteriza a sucessão empresarial ou de empregadores as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor, e apenas assegura a responsabilidade solidária da empresa sucedida quando ficar comprovada fraude na transferência.

**Proposta da CNTC:** com o devido respeito, isto não pode prosperar sob pena do grupo econômico registrar seus empregados na empresa “quebrada”, isso é fraude e deve ser excluído do projeto.

§ 2º do art. 3º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PL nº 6787, de 2016.

**Permite o acordo individual de trabalho** (arts. 59, *caput* e § 5º e 6º, 59-A, 59-B e C, e 396, § 2º) – permite que por acordo individual seja negociada entre o empregador e trabalhador a duração diária do trabalho com realização de horas extras, banco de horas e jornada por escala (12/36).

Essas alterações não podem ser mantidas diante da hipossuficiência do trabalhador em detrimento da força do capital quando da negociação. A ideia de equiparar a força do empregador à do empregado em uma relação trabalhista é descabida, dado que sempre haverá desigualdade entre o capital e o trabalho, e a função do Sindicato nas negociações vem para reequilibrar essa desigualdade.

Serve o sindicato profissional para intermediar melhorias, de modo a progredir a vida dos trabalhadores, e pelo acordo individual não haverá resistência e o trabalhador aceitará, a proposta do patrão com revogação das garantias mínimas, por falta de opção.

**Proposta da CNTC:** restringir que as negociações ocorram entre o sindicato profissional e econômico ou entre o empregador e o sindicato dos trabalhadores, mantendo a legislação em vigor para se evitar o retrocesso social.

**Cria barreiras para o acesso a Justiça do Trabalho e Engessamento no Poder de Decidir** (arts. 652, 790, 790-B, 791-A, 844, 876, 899) - A questão do acesso à justiça guarda estreita relação com os direitos humanos e longe das tradições do Direito e do Processo do Trabalho, o projeto cria, a todo tempo, presunções de que o trabalhador age de forma ilícita e censurável na relação processual, e busca limitar o acesso à Justiça do Trabalho com as seguintes ações:

- Restringe aos trabalhadores a gratuidade processual plena, mesmo reconhecida a sua hipossuficiência;
- Pune o trabalho judicante quando faltar à primeira audiência e quando as perícias tiverem resultado negativo, mesmo que tenha direito à Justiça gratuita;
- No pedido inicial da ação trabalhista deverá definir exatamente o que está pedindo (valor da causa);
- Impede ao empregado que assinar a rescisão contratual questioná-la posteriormente na Justiça do Trabalho;
- Torna mais rigorosos os pressupostos para uma ação trabalhista;
- Sugere que o trabalhador inicia ação trabalhista por má-fé e desse modo arcará com todas as custas do processo, caso perca a ação.

Essas propostas elitizam o acesso à Justiça!

**Engessamento no poder de decidir dos magistrados trabalhistas** – Tem dispositivos que afetam diretamente o judiciário trabalhista, ao limitar o poder dos magistrados e desembargadores de interpretarem a lei, por exemplo em caso de criação e alteração de súmulas nos tribunais passa a ser exigida a aprovação de ao menos 2/3 dos ministros do Tribunal Superior do Trabalho. Além disso, a matéria tem que ter sido decidida de forma idêntica por unanimidade em pelo menos 2/3 das turmas, com o mínimo de dez sessões diferentes.

Determina que no exame da convenção ou acordo coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente 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, balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

**Eliminação da fonte de custeio das entidades sindicais, transformando a contribuição sindical de compulsória para facultativa aos filiados** – com alterações nos arts. 545, 578, 579, 582, 602 e 611-B da CLT, pretende retirar-se a fonte de custeio financeiro das entidades, transformando o imposto de compulsório em facultativo, o que impede as entidades sindicais de exercerem sua representação.

Assim, o sindicato representará toda a categoria, mas somente poderá ser custeado por seus filiados, o que desestimulará a filiação e causará uma verdadeira atrofia sindical.

Como se não bastasse, esquece o legislador do princípio da unicidade e da vinculação sindical por categoria, sem contar nas inúmeras leis esparsas que atribuem legitimidade ao sindicato em promover a defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos (Lei do Mandado de Segurança, Ação Civil Pública, Código de Defesa do Consumidor, etc.).

Se as alterações constantes do substitutivo forem aprovadas, haverá redução da arrecadação das receitas do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), eis que um percentual da arrecadação da contribuição sindical é destinada à Conta Especial Emprego e Salário, que integra os recursos do FAT, o que é vedado pela Lei de Responsabilidade Fiscal sem a estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva iniciar sua vigência e nos dois seguintes (art. 14 da Lei Complementar 101 de 2000), portanto essas alterações são injurídicas.

**Proposta da CNTC:** pugnamos pela manutenção da contribuição sindical compulsória a toda categoria para possibilitar a manutenção da sustentabilidade do sistema sindical; a defesa dos interesses da categoria; a orientação jurídica e fiscal e a formulação de parcerias que tragam benefícios para o segmento.

Quando uma entidade sindical negocia coletivamente ou substitui processualmente, representa não apenas os seus filiados, mas todos os integrantes da categoria. Assim, convenção e acordo coletivo, bem como a sentença normativa, geram efeitos para todos, independentemente de filiação ao sindicato, portanto, o trabalhador não filiado ao sindicato também é abrangido pela convenção coletiva e tem garantidos todos os direitos conquistados pelo sindicato.

**Impacto da reforma trabalhista na vida das trabalhadoras** –Aqui se enxerga tímidos avanços, como a proteção mínima a mulher grávida em local de trabalho insalubre com garantia de seu afastamento mediante recomendação médica. (art. 394-A).

Garante o afastamento do trabalho para cuidar da saúde de filho por seis meses podendo ser prorrogado, a critério da autoridade competente e sobre os horários dos descansos que deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

O texto avançou com a fixação de multa para empresas que não tratam os trabalhadores homens e mulheres da mesma forma, em casos de discriminação por sexo ou etnia será determinado pelo juiz o pagamento

das diferenças salariais devidas, multa ao empregado discriminado, no valor de cinquenta por cento do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Trata ainda, da igualdade salarial para função idêntica sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

**Proposta da CNTC:** majorar o valor da multa por discriminação por motivo de gênero para 10 vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, bem como permitir ao sindicato profissional fiscalizar a folha de pagamento para verificar se há diferença salarial entre trabalhadores que exercem a mesma função.

Criar mecanismos que garanta as mesmas condições de acesso e progresso na vida laboral para as mulheres.

**Multa por falta de registro de empregado** - a crítica aqui atém-se para o valor diminuto da multa, não há motivo a justificar esse empregador que não registre seus trabalhadores. O objetivo nesse ponto é punir com mais rigidez o empregador que mantém contratos informais. Talvez um dos poucos pontos positivos da proposição que deverá estimular a formalização das contratações.

**Proposta da CNTC:** a solução ao menos seria colocar a multa no valor de R\$ 10.000,00 por empregado, e em dobro em caso de reincidência.

**Aumento a jornada de trabalho do contrato de trabalho por tempo parcial** – altera o tempo de trabalho em regime parcial de 25h/semanais para 30h/semanais ou 26h-semanais + até 6 horas extras com 50% sobre o salário-hora normal.

Com a proposta poderá esse empregado fazer horas extras, o que não é permitido pela legislação vigente.

A crítica se dá quanto a ampliação da jornada de trabalho no contrato a tempo parcial a qual foi criado para incentivar a abertura de novas vagas de trabalho e com a ampliação da jornada de trabalho nesse contrato e a possibilidade de realização de horas extras, fatalmente não alcançará esse objetivo e provocará a migração dos empregos por contrato por tempo integral.



O nível de emprego é muito mais suscetível às grandes variáveis econômicas como taxa de juros, câmbio, investimentos e poupança do que à rigidez da legislação do trabalho.

Possivelmente, o empregador utilizará do artifício de forçar o empregado contratado por tempo parcial de realizar horas extras de forma permanente com a intenção de dissimular a jornada integral e usufruir das vantagens do regime de tempo parcial.

**Proposta da CNTC:** pela proibição de horas extras para o contrato de trabalho por tempo parcial e a manutenção da jornada de trabalho de 25 horas semanais.

**Horas *in itinere* (Deslocamento)** – é o tempo gasto pelo trabalhador para o deslocamento até o seu local de trabalho, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público. Traduzindo, horas *in itinere* é o período gasto para o deslocamento do trabalhador até o seu local de trabalho, com pagamento de jornada suplementar.

**Proposta da CNTC:** pela manutenção do § 2º do art. 58 da CLT vigente por defender que a horas *in itinere* constitui direito irrenunciável do trabalhador.

**Representante no local de trabalho** – Regulamenta o art. 11 da Constituição Federal, assegurando a eleição de um representante dos trabalhadores no local de trabalho, quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, no entanto fixa atribuições a esses representantes que conflitam com as funções do sindicato e possibilita que a eleição seja manipulada pelo empregador.

A ideia até poderia ser positiva, contudo a redação proposta não garante a participação do sindicato na eleição do representante o que poderá tornar o representante dos trabalhadores em um “laranja” do patrão.

**Proposta da CNTC:** que a eleição seja convocada pelo sindicato profissional representativo da categoria por edital, sendo eleito os candidatos mais votados daquele local de trabalho, em votação secreta, e com a aplicação subsidiariamente à eleição das disposições do estatuto do sindicato.

Os representantes no local de trabalho não poderão ser cônjuge, companheiro, ou parente, em linha reta, colateral ou por afinidade, até o 3º grau inclusive, dos empregadores ou de empregador em cargo de confiança da mesma pessoa jurídica ou empregador, investido em cargo

de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança.

Outra preocupação é com as funções do representante dos trabalhadores no local invadirem as funções do sindicato, assim propomos que a função dos representantes dos trabalhadores no local de trabalho seja de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas, no âmbito da empresa, observando as prerrogativas exclusivas do sindicato conforme disciplinado nos incisos III e IV da Constituição Federal e do art. 513 desta Consolidação.

Também se sugere que o representante dos empregados seja sindicalizado e com estabilidade de emprego equiparada a do próprio dirigente sindical, de modo que só poderia ser dispensado mediante ajuizamento de apuração de falta grave (art. 543, parágrafo 3º da CLT). Assim, o representante exercerá suas funções com maior segurança e prerrogativa.

**Prevalência do negociado sobre o legislado** - é o objetivo principal do projeto. Admite que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei.

A modificação pretende fazer prevalecer a matéria negociada por empregados e empregadores sobre a norma legislada, o que possivelmente, promoverá fatalmente a imposição dos interesses do patrão, ainda que tenhamos categorias amparadas por entidades sindicais organizadas, livres e legítimas, inevitável será a submissão das categorias profissionais ao jugo do poder econômico.

**Proposta da CNTC**: defendemos a possibilidade que o Negociado se sobreponha ao Legislado sem que haja prejuízo as garantias mínimas conquistadas pelos trabalhadores, assim pedimos a exclusão dos seguintes incisos no art. 611-A, por entender que afronta normas constitucionais e princípios do direito do trabalho:

**I** - Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais - por entender que a limitação da jornada de trabalho tem os seguintes fundamentos : a) de natureza biológica - elimina ou reduz os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga; b) de caráter social - por ensejar a participação do trabalhador em atividades recreativas, culturais ou físicas, propiciar-lhe a aquisição de conhecimentos e ampliar-lhe a convivência com a família; c) de ordem econômica - porquanto restringe o desemprego e aumenta a produtividade do trabalhador, mantendo-o efetivamente na população economicamente ativa.

**III** – Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas – defendemos que o intervalo intrajornada não deve ser objeto de negociação coletiva e nem sobrepor o legislado, por se tratar medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública.

**VIII** – Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

**X** – Modalidade de registro de jornada de trabalho – propomos a retirada desse inciso por entender que o registro do ponto protege o empregador e o empregado e coíbe fraudes ao facilitar a fiscalização do cumprimento da carga horária. A possível mudança pode gerar perdas de direitos de empregados e contraprova aos empregadores.

**XI – Troca do dia de feriado** – a reforma trabalhista argumenta que a roda da economia para quando os feriados caem no final da semana e acontece o “enforcamento” dos dias seguintes, porém ao cumprir o trabalho no feriado o trabalhador tem direito a folga compensatória em outro dia ou remuneração paga em dobro, tal ação penaliza mais uma vez o trabalhador, podendo-o de usufruir o feriado com sua família e impactando a remuneração.

**Proposta da CNTC:** Que haja previamente uma escala programadora, fixada até o dia 31 de janeiro de cada ano, fixando os feriados e domingos que o trabalhador trabalhará e suas respectivas folgas compensatórias

**XIV** – Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo –atualmente esses chamados “prêmios” que englobam viagens, diárias ou algum item específico são considerados parte da remuneração, ou seja, são contabilizados como parte do salário, porém a partir do momento que esses “prêmios” não forem considerados parte do salário, como almeja a proposta, permitirá ao empregador “pagar por fora” sem qualquer controle tributário ou sindical , isto é , prevalecerá o acordado ao legislado e não o que for melhor para a categoria.

Quanto aos demais incisos a CNTC apoia a proposta desde que não seja em prejuízo ao trabalhador.

**Ultratividade** – que é a ampliação da eficácia das normas coletivas após expirado o prazo de vigência do ajuste. Pelo projeto a vigência do Acordo e Convenção Coletiva será apenas de 2 anos sem possibilidade de prorrogação de sua vigência.

**Proposta da CNTC:** devemos aproveitar a oportunidade e inserir no art. 620 que as condições estabelecidas em convenção coletiva de trabalho,

quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo de trabalho, aplicando-se a ultratividade em caso de recusa injustificada do início da negociação, por qualquer das partes, nos sessenta dias que anteceder o final da eficácia do termo negocial vigente, que perdurará até que se firme nova negociação.

**Acordo coletivo sobreponha a convenção coletiva de trabalho** – pelo artigo 620 da CLT é determinado que as condições estabelecidas em convenção coletiva de trabalho quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo de trabalho.

Agora o projeto propõe o oposto, ou seja, que a condição prevista em acordo sobreponha as constantes em convenção coletiva de trabalho, sendo eles mais favoráveis ou mais prejudiciais.

**Proposta da CNTC:** com base no princípio da vedação ao retrocesso social não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos que se mantenha a norma negocial mais benéfica ao trabalhador.

**Remuneração por produtividade** – é a retribuição a força de trabalho que alcança objetivos, como por exemplo a remuneração do vendedor comissionista puro que recebe apenas por aquilo que vende.

**Proposta da CNTC:** defendemos que além das gorjetas a remuneração por produtividade seja garantido o recebimento do piso salarial da categoria profissional e outras prerrogativas do contrato de trabalho por tempo indefinido, como pagamento do FGTS, férias e 13º salário.

**Banco de Horas** – entendendo que a prestação de horas suplementares é prática a ser realizada em caráter excepcional, defendemos que devem ser inseridas regras na legislação para impedir a realização de jornada de trabalho exaustiva, como vetada a sua habitualidade, a fim de evitar eventuais danos aos empregadores.

**Proposta da CNTC:** a supressão da possibilidade de compensação de horas extras por meio de banco de horas que é agressão à saúde, higiene e segurança laborais, indo contra as garantias trabalhistas previstas pelo art. 7º, XXII, da Constituição Federal, que assegura o cumprimento de normas de saúde, higiene e segurança que reduzem os riscos inerentes ao trabalho.

**Arbitragem** – pretende com o acréscimo de novo artigo 507 – A, legalizar a arbitragem na solução dos litígios decorrentes da relação de trabalho.

**Proposta da CNTC:** entende que os direitos trabalhistas são indisponíveis e irrenunciáveis, na medida em que se considera a ausência de equilíbrio na relação entre empregado e empregador, e a arbitragem não é uma modalidade pertinente e recomendável para decidir sobre direitos do trabalhador, assim pugnamos pela exclusão dessa novidade legislativa.

**Homologação de rescisão do contrato de trabalho sem a assistência do sindicato** – a assistência ao trabalhador foi criada para coibir práticas abusivas feitas pelo empregador, agora a proposta pretende excluir a assistência do sindicato quando da homologação da rescisão contratual.

**Proposta da CNTC:** alterações para aprimorar a redação do art. 477 da CLT a fim de evitar o retrocesso social quanto a proteção dos trabalhadores. Propomos tornar obrigatória a assistência do sindicato ou da autoridade do Ministério do Trabalho em toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho

**Prescrição intercorrente** – a intenção é incluir na Lei Trabalhista a prescrição intercorrente, espécie de prescrição que se verifica durante a tramitação do feito na Justiça e é paralisada diante da inércia do autor na prática de atos de sua responsabilidade. Isto é, a prescrição intercorrente é ocasionada pela paralisação do processo.

**Proposta da CNTC:** propomos a supressão do art. 11-A por entender que o legislador desconhece as características do processo trabalhista que considera o autor hipossuficiente, e na maioria das vezes tem seus direitos desrespeitados pelo empregador que nega o débito e se esquia do pagamento, seja com o desaparecimento da própria empresa ou do uso de artifícios processuais que impedem o deslinde do feito. A inércia sempre é provocada pelo patrão.

Também a prescrição intercorrente não deve ocorrer no processo do trabalho, com base no art. 878 da CLT que estabelece, como característica do processo trabalhista, a impulsão de ofício pelo juiz, de acordo com o princípio inquisitório.

**Remuneração por fora** – de acordo com o artigo 457 §§ 1º e 2º, da CLT integra a remuneração do trabalhador o conjunto de retribuições recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidade, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família.

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, comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Agora, a proposta pretende regular a remuneração recebida “por fora” e, certamente, prejudicará ao trabalhador e a arrecadação pela previdência social.

**Proposta da CNTC:** A supressão da inovação.

Assim, a CNTC posiciona pela rejeição do Projeto de Lei da Câmara 38, de 2017, por entender que representa grande ameaça ao princípio da dignidade da pessoa humana; da erradicação das desigualdades sociais e da promoção do bem de todos, que tem por fim, assegurar existência digna a todos conforme os ditames da justiça social.

Brasília-DF, 8 de maio de 2017.

**Levi Fernandes Pinto**  
Presidente

**Lourival Figueiredo Melo**  
Diretor Secretário Geral