

---

## PROPOSTAS PARA COMISSÃO DA REFORMA TRABALHISTA

---

### a) Sobre a contribuição sindical

#### **Proposta – extinção paulatina da contribuição sindical.**

Justificativa – O fruto da arrecadação deste dinheiro é muito importante para os sindicatos que desenvolvem um trabalho social e jurídico fundamental. Logo, sua extinção abrupta irá gerar muitos problemas. Por isso a proposta ora apresentada visa extinguir a contribuição sindical paulatinamente, a saber:

#### **Redação atual:**

Art. 589. Da importância da arrecadação da contribuição sindical serão feitos os seguintes créditos pela Caixa Econômica Federal, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho:

I - para os empregadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 15% (quinze por cento) para a federação;
- c) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- d) 20% (vinte por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário';

II - para os trabalhadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 10% (dez por cento) para a central sindical;
- c) 15% (quinze por cento) para a federação;
- d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- e) 10% (dez por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário';

### **PROPOSTA DE NOVA REDAÇÃO:**

Acrescentar os incisos seguintes ao artigo 589, da CLT:

III- O percentual de que trata o inciso I, letra “a” e o inciso II, letra “a” deste artigo será extinto no 12º mês do ano seguinte a data da entrada em vigor desta lei;

IV – O percentual de que trata o inciso I, letra b e o inciso II letra b, deste artigo será extinto no 24º mês do ano seguinte a data da entrada em vigor desta lei;

V - O percentual de que trata o inciso I, letra “c” e o inciso II, letra “c” deste artigo será extinto no 36º mês do ano seguinte a data da entrada em vigor desta lei;

VI - O percentual de que trata o inciso I, letra “d” e o inciso II, letra “d” e letra “e” deste artigo será extinto no 48º mês do ano seguinte a data da entrada em vigor desta lei;

### b) **Sobre o Processo do Trabalho:**

#### **Lacunas da CLT. A aplicação subsidiária do direito processual civil ao direito processual do trabalho.**

Diferentemente do direito penal e civil, no âmbito do direito do trabalho e na Justiça do Trabalho não há um código de processo do trabalho.

Então o artigo 769 da CLT manda fazer uma aplicação subsidiária do direito processual civil ao processo do trabalho. Vejamos:

“Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, **exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título**”. (grifamos)

Veja-se na parte negritada que a redação é duvidosa. Isso faz com que os juízes, os TRTs e o TST tenham que legislar sobre este assunto, o que não faz parte de suas atribuições e que também cria distorções e até abusos.

Ainda recentemente com a entrada em vigor do novo CPC (Lei Federal n. 13.105/2015) o TST editou a Instrução Normativa n. 39 na qual diz quais artigos do novo CPC serão ou não aplicados ao direito do trabalho, o que em nossa opinião é um absurdo. Não existe meia lei boa ou meia lei ruim, ou ela se aplica ou não se aplica.

Outro problema: Nas execuções trabalhistas, oportuno destacar que o artigo 889 da CLT determina ordem diversa, onde primeiro se aplica a lei de execuções fiscais e, apenas depois, a legislação processual comum.

Entretanto, com as reformas processuais civis, o CPC ficou, em diversos pontos, mais célere, justo e atual do que a própria CLT, pelo que seria o momento de suprir estas lacunas

Do modo atual há problemas inclusive em relação a Fazenda Pública (Governo Federal, Estadual e Municipais) quando a mesma figura como reclamada nos processos trabalhistas.

Com a edição da Súmula 303 do TST, onde o TST admitiu a dispensa de reexame necessário nas hipóteses previstas nos parágrafos 1º e 2º do artigo 475 do CPC. Todavia, em sentido oposto, o Decreto-lei 779/69, norma específica trabalhista, obriga o reexame sempre que houver condenação da Fazenda Pública.

O artigo 15 do novo CPC, que diz: “Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente”, mas isso em nossa opinião não resolveu o problema.

Oportuno indicar, inclusive, que existe um projeto de lei em tramite nesta Câmara Federal o Congresso Nacional (PL 7.152/06) com o objetivo de alterar o parágrafo único do artigo 769 da CLT, no sentido da teoria ampliativa. A nova redação sugerida neste PL está assim redigida:

“Art. 769. (...)”

Parágrafo único. O direito processual comum também **poderá ser** utilizado no processo do trabalho, inclusive na fase recursal ou de execução, naquilo em que permitir maior celeridade ou efetividade de jurisdição, ainda que existente norma previamente estabelecida em sentido contrário”.

Contudo, para nós operadores do direito a proposta de redação acima novamente incorre no erro de colocar a aplicação do CPC de modo facultativo. Veja parte negritada acima.

Advogados e empregadores convivem com um fato muito comum: cada vara do Trabalho, cada juiz, aplica a seu modo as normas processuais do trabalho, gerando muita insegurança jurídica.

O novo permite ainda a adoção da regra da arbitragem. Segundo o texto, o Estado "promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos" e o juiz "tentará conciliar as partes, independentemente do emprego anterior de outros métodos de solução consensual de conflitos, como a mediação e a arbitragem (incisos 1 e 2 do artigo 3º e artigo 359).

Por isso a proposta que ora apresentamos dá nova redação ao artigo 769 da CLT para tornar taxativa a aplicação na íntegra do novo CPC ao direito processual do trabalho, até que venha a ser discutido e votado no um Código de Processo do Trabalho.

Segue:

**PROPOSTA DE NOVA REDAÇÃO AO ART. 769, DA CLT:**

“Art 769 – O direito processual comum será aplicado ao direito do trabalho, enquanto não entrar em vigor o código de processo do trabalho”.

**Proposta de nova redação ao artigo 791, CLT:**

Nossa proposta é excluir o jus postulandi da JT.

Por esta alternativa os empregados podem reclamar pessoalmente na Justiça do Trabalho. Este artigo - herança getulista, além de ter caído desuso, é conflitante com o artigo 133 da CF que diz:

*“Art. 133. O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei”.*

Ademais dadas as implicações atuais de natureza processual e a implantação do sistema processual digital (PJ-e) na Justiça do Trabalho que exige rigoroso conhecimento técnico, uma pessoa leiga não consegue acompanhar seus processos e tampouco as empresas se arriscam a isso.

**Nossa proposta é revogar parcialmente o artigo 791, da CLT e alterar seus incisos, a saber abaixo:**

Art. 791 - ~~Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.~~ Revogado

§ 1º - Nos dissídios individuais os empregados e empregadores poderão fazer-se representar por intermédio do sindicato, advogado, ~~solicitador, ou provisionado,~~ inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil. **Revogar parte grifada.**

§ 2º - ~~Nos dissídios coletivos é facultada aos interessados a assistência por advogado.~~ REVOGAR.

§ 3º - A constituição de procurador com poderes para o foro em geral poderá ser efetivada, mediante simples registro em ata de audiência, a

requerimento verbal do advogado interessado, com anuência da parte representada.

~~Art. 792 - Os maiores de 18 (dezoito) e menores de 21 (vinte e um) anos e as mulheres casadas poderão pleitear perante a Justiça do Trabalho sem a assistência de seus pais, tutores ou maridos. Revogar~~

c) **Sobre organização de sindicatos e grande numero de sindicatos hoje existentes:**

A CF estabeleceu no artigo 8º a liberdade sindical. Com isso ficou muito fácil criar um sindicato e o Brasil tem hoje mais de 16 mil sindicatos. Muitos deles surgiram de rachas e divisões internas de sindicatos já existentes. Outros para representar categorias muito parecidas. Isso sem contar os sindicatos de categorias profissionais regulamentadas, que se organizam na mesma proporção que as leis criadoras (Médicos, enfermeiros, dentistas, engenheiros, condutores, etc).

Até 1988 a Comissão de Enquadramento sindical cuidava disso, mas depois da CF88 ela foi extinta e os Cartórios registram qualquer sindicato que surja, bastando seguir os requisitos mínimos do CCB. Por seu turno o Ministério do Trabalho e Emprego vem tentando heroicamente controlar e regular o registro sindical, mas não tem conseguido.

E então surgem estes absurdos numéricos.

Então como não dá para acabar com os milhares de sindicatos repetitivos hoje existentes e para mudar o artigo 8º da CF é necessária uma PEC, nossa proposta visa (tentar) inibir o surgimento de novos sindicatos, para pelo menos tentar por ordem na situação atual.

**Redação atual:**

*Art. 570. Os sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais, específicas, na conformidade da discriminação do quadro das atividades e profissões a que se refere o art. 577 ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, de que*

*trata o art. 576, forem criadas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio. (manter)*

**PROPOSTA DE NOVA REDAÇÃO** ao Parágrafo primeiro deste artigo: *No prazo de 120 (cento e vinte) dias o Ministério do Trabalho e Emprego deverá constituir Grupo de Trabalho composto por representantes do Governo, das Centrais Sindicais e Confederações de Trabalhadores e das Confederações patronais para rever e organizar o Quadro de Atividades e Profissões de que trata o artigo 577 da CLT; **Nova redação***

*Paragrafo segundo - Quando os exercentes de quaisquer atividades ou profissões se constituírem, seja pelo número reduzido, seja pela natureza mesma dessas atividades ou profissões, seja pelas afinidades existentes entre elas, em condições tais que não se possam sindicalizar eficientemente pelo critério de especificidade de categoria, é-lhes permitido sindicalizar-se pelo critério de categorias similares ou conexas, entendendo-se como tais as que se acham compreendidas nos limites de cada grupo constante do Quadro de Atividades e Profissões. (manter)*

*Art 571. Qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do parágrafo único do artigo anterior poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato específico, desde que o novo sindicato, a juízo da Comissão do Enquadramento Sindical, ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente. (manter)*

**Parágrafo único: O desmembramento de que trata este artigo e a criação de novos sindicatos deverá ser iniciada em comum acordo com aquele que detém a representação sindical anterior. **NOVA REDAÇÃO.****

d) **Sobre terceirização:**

São três os grandes problemas da terceirização:

- a) Empresas terceirizadas pequenas, de fachadas (gatos) e sem capital para arcar com os custos do investimento, especialmente quando elas perdem o contrato, porque demitem os trabalhadores, não pagam as verbas trabalhistas e isso gera milhares de novos processos;

- b) As empresas tomadoras, especialmente órgãos públicos, não fiscalizam os contratos e depois não querem responder por estas obrigações. A decisão atual do STF não resolve o problema;
  
- c) Geralmente, ante a concorrência desleal, uma empresa terceirizada vence uma disputa de contrato e licitação, porque oferece um menor preço, baseando-se no fato de que poderá reduzir direitos e benefícios dos trabalhadores, economizando em seus custos. Isso é o que mais acontece.

**Em relação a terceirização, nossa proposta é a seguinte:**

Art..... Nos contratos de terceirização de mão de obra as tomadoras serão solidariamente responsáveis pelas obrigações contraídas pelas empresas terceirizadas.

Art..... Na hipótese de troca de empresa prestadora de serviços em uma mesma tomadora, fusão ou incorporação de empresas, a nova empresa prestadora de serviços manterá a remuneração dos trabalhadores da empresa substituída, independentemente do aproveitamento ou não dos empregados pela nova empresa.

Parágrafo Primeiro - A sucessora admitirá, preferencialmente, os trabalhadores da antecessora.

Parágrafo Segundo - Os salários e benefícios serão aqueles de 90 (noventa) dias antes da apresentação da proposta.

Parágrafo Terceiro – Ocorrendo no tomador de serviços a troca da empresa prestadora de serviços, e, havendo manutenção da prestação de serviços pelos empregados da antiga prestadora para a nova prestadora, será garantido à estes empregados, o repasse do reajuste salarial de forma integral, na data base respeitado o previsto ou não na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria terceirizada correspondente.

- d) **Sobre Banco de Horas:**

A presente proposta visa complementar as lacunas na CLT no que tange ao Banco de Horas:

A redação atual da CLT, não contempla as propostas abaixo sugeridas:

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. [\(Vide CF, art. 7º inciso XVI\)](#)

§ 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. [\(Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001\)](#)

§ 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. [\(Incluído pela Lei nº 9.601, de 21.1.1998\)](#)

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001\)](#)

**Propostas complementares de nova redação para acrescentar ao acima já existente:**

**Art. 59 A:** Fica autorizadas as Empresas adotarem, mediante Acordo Coletivo Firmado com o Sindicato da categoria correspondente, o regime de compensação de horas de trabalho, denominado Banco de Horas, na forma preceituada pelo art. 59 parágrafos 2º e 3º da CLT, com redação



dada pela Lei nº 9.601/98, bem como autorizado pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, seguindo o regime ora acordado.

**Art. ....:** A flexibilização de Jornada de Trabalho quer vier a ser acordada, somente será permitida para recuperação de débitos de horas, do Trabalhador, anteriormente lançadas no Sistema de Banco de Horas, sendo pois, vedado este sistema de flexibilização de jornada de trabalho, para os Trabalhadores que não tenham saldo negativo junto ao sistema de Banco de horas, no que em havendo labor extraordinário, estas horas devem ser remuneradas na forma contida na Convenção Coletiva da Categoria, sob pena de em não o fazendo, a Empresa, ao fazê-lo fora do prazos e forma estabelecidos na CCT e no presente Acordo, ter que remunerar as referida horas com os acréscimos e formas contidas no presente instrumento.

**Art.....:** O período de contratação do Banco de Horas acordado, será de no máximo 24 meses a contar da data de assinatura do ACT.

**Art.....:** O zeramento das horas lançadas em Banco de Horas deverá obrigatoriamente ocorrer no término do contrato.

**Art.....:** O Banco de Horas, acordado através do presente instrumento de ACT será composto da seguinte forma:

a) Cada hora compensatória laborada pelo Trabalhador junto a Empresa ora acordante, em dias normais de trabalho, deverá ser levada ao Banco de Horas, com acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta sessenta por cento) de que trata o artigo 7º inciso ..... da CF ou no que estiver previsto na CCT da categoria correspondente:

b) Cada hora compensatória laborada pelo Trabalhador junto a Empresa acordante, em dias destinados ao descanso (sábados compensados), feriados e ou domingos, deverá ser levada ao Banco de Horas, com acréscimo de 110% (cento e dez por cento), qual seja, para cada hora laborada em dias de descanso, feriados ou domingos, serão encaminhados ao Banco de Horas, duas horas e seis minutos;

c) Fica garantido que nos dias de trabalho normais, somente poderão ser laboradas, além da jornada Legal, 02 (duas) horas. Em caso de descumprimento por parte da Empresa ora acordante, e ocorrendo labor

além das 02 (duas) horas diárias permitidas por Lei em dias normais de labor, remunerará obrigatoriamente a Empresa, junto com os salários daquele mês, cada Hora laborada com acréscimo de 200% (duzentos por cento), ou seja, para cada hora laborada além da legalmente permitida, a remuneração será de três horas;

d) Fica garantido ao Trabalhador que em caso de chamamento ou convocação para realização de horas compensatórias, por parte da Empresa, esta somente poderá fazê-lo, com antecedência mínima de 24 horas da realização das mesmas, ficando também garantido que em caso de cancelamento da convocação esta deverá ser efetuada por parte da Empresa com antecedência mínima de 06 (seis) horas;

e) A retirada em sistema de compensação por parte dos Trabalhadores, de horas junto ao Banco de Horas, será de, uma hora saindo do Banco, a cada hora utilizada pelo Trabalhador, seja em folga ou outra forma.

f) Mensalmente a Empresa informará a todos os Trabalhadores, juntamente com a entrega dos Comprovantes de Pagamentos Mensais (holerites), por escrito, a posição de Banco de Horas;

g) será informado por escrito ao Sindicato da Categoria no prazo de 03 (três) dias, sempre que solicitado por este, os posicionamentos do Banco de Horas de todos os Trabalhadores da Empresa;

h) Na ocorrência de desligamento: Sendo este por qualquer motivo, e havendo saldo devedor junto ao Banco de Horas do Trabalhador, esta anistiará o saldo existente; Sendo esta por Justa causa, o saldo devedor poderá ser descontado junto a rescisão de contrato;

i) Ao término do presente Acordo de Flexibilização de Jornada de Trabalho, mesmo que renovado, deverá a Empresa fazer um balanço, quanto a todos os seus Trabalhadores, visando apurar, quem tenha saldo negativo no referido período. Para todos aqueles Trabalhadores que tenham saldo negativo, fará a empresa a anistia de tais horas devedoras, sendo, pois, encerrado ou iniciada vigência de novo Acordo, com zeramento de todos os saldos negativos de todos os Trabalhadores da Empresa.

**Art.....:** Para validade do ACT de Banco de Horas será necessária à adesão de maioria simples de 50% (cinquenta por cento) mais 01 (um) funcionário da

empresa, sendo obrigada a cumprir este acordo a minoria que não tenha a ele aderido.

### **e) Proposta para o procedimento de autocomposição na Justiça do Trabalho**

Esta proposta originalmente foi publicada por nosso Conselheiro o advogado Eli Alves da Silva, no Conjur em 27/3/2017, a qual por atender nossas aspirações está sendo incorporada, na íntegra, nesta proposta da AATSP.

O texto, na íntegra, encontra-se disponível em <http://www.conjur.com.br/2017-mar-27/eli-alves-proposta-autocomposicao-justica-trabalho>

*Na opinião do nosso Conselheiro: “Muito tem se buscado em termos de alternativas de meios para solução das pendengas trabalhistas por meio da mediação e conciliação, porém, nenhuma exclui a necessidade inicial de apresentação ou instalação do conflito via Poder Judiciário. Isso porque o nosso sistema processual trabalhista não traz alternativa de solução sem que antes o conflito seja instalado, pois as alternativas extrajudiciais apresentadas na área trabalhista, como a Comissão de Conciliação Prévia, a arbitragem, etc., não trazem segurança jurídica, principalmente para o empregador, que apesar de conciliar, não se livra de um eventual processo judicial onde o empregado poderia reivindicar algo mais além do que foi recebido”*

Por isso ele arremata: “...chegou a hora e a vez de desburocratizar o processo trabalhista, principalmente, nos casos em que haja possibilidade de autocomposição”.

### **Fundamento legal:**

Considerando que a CLT é omissa em relação à autocomposição, recorrer-se-á subsidiariamente ao Código de Processo Civil, para sua aplicação, nos termos do artigo 769, que determina:

Artigo 769:

“Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste título.”

Assim sendo, é perfeitamente possível a aplicação na Justiça do Trabalho da autocomposição, prevista no artigo 725, inciso VII, do Código de Processo Civil:

### **Artigo 725:**

"Processar-se-á na forma estabelecida nesta Seção o pedido de:

VII: homologação de autocomposição extrajudicial, de qualquer natureza ou valor.”

O Dr Eli Alves da Silva, considera *“que a autocomposição é compatível com as normas determinadas pela Consolidação das Leis do Trabalho, e que, ao mesmo tempo, vem ao encontro das normas celetistas que buscam a conciliação para solução dos conflitos trabalhistas instalados, bem como está em consonância com todas as orientações dos nossos Tribunais, assim como do próprio Conselho Nacional de Justiça, nada justifica a não adoção da autocomposição na Justiça do Trabalho. Por qualquer ângulo que se analise essa sistemática é possível verificar a sua compatibilidade aos princípios que buscam minimizar os conflitos judiciais em nossa sociedade”*.

### **Proposta preliminar**

Por amor ao debate e ao aperfeiçoamento das ideias, tomo a liberdade da apresentação, em linhas gerais, de proposta para o procedimento da autocomposição, nos seguintes termos:

a) As partes devidamente representadas por seus respectivos advogados apresentariam ao Juízo do Trabalho competente, por petição, constando breve relato dos fatos, bem como os elementos, direitos conciliados e forma de cumprimento, com a discriminação das verbas e valores a serem pagas, tanto salariais como indenizatórias. Após a homologação, com os recolhimentos das eventuais custas e encargos fiscais, os autos seriam arquivados;

b) Eventual decisão do Juiz de primeiro grau pela não homologação, caberia recurso ordinário para o Tribunal Regional respectivo. Atualmente, mesmo no transcurso do processo judicial, havendo recusa do juiz de primeiro grau em homologar o acordo, não é cabível recurso para a instância superior;

c) Em caso de haver qualquer irregularidade ou ilegalidade em prejuízo a uma das partes, poderia ser questionada a autocomposição homologada judicialmente, através de ação anulatória, perante o Juízo responsável pela homologação, com a possibilidade de recurso ao tribunal correspondente, no prazo de 6 meses.

d) O autor da ilegalidade responderia nos termos da Lei Civil e Penal e, no caso de ato praticado por advogado, também responderia junto ao Tribunal de Ética e Disciplina da OAB.

São Paulo, 10 de abril de 2017.

***Livio Enescu – Presidente***

***Aparecido Inácio Ferrari de Medeiros***

Conselheiro

Coordenador da Comissão da Reforma Trabalhista