# SENADO FEDERAL

## COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E CIDADANIA

# PAUTA DA 24ª REUNIÃO

**(3ª Sessão Legislativa Ordinária da 55ª Legislatura)**

## 27/06/2017
## TERÇA-FEIRA
## às 15 horas

**Presidente: Senador Edison Lobão**
**Vice-Presidente: Senador Antonio Anastasia**

**Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania**

**24ª REUNIÃO, EXTRAORDINÁRIA, DA 3ª SESSÃO LEGISLATIVA ORDINÁRIA DA 55ª LEGISLATURA, A REALIZAR-SE EM 27/06/2017.**

# 24ª REUNIÃO, EXTRAORDINÁRIA

## *Terça-feira, às 15 horas*

# SUMÁRIO


| FINALIDADE | PÁGINA |
|---|---|
| Instruir o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que "Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho – Reforma Trabalhista". | 7 |

(14)

## COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E CIDADANIA - CCJ

PRESIDENTE: Senador Edison Lobão

VICE-PRESIDENTE: Senador Antonio Anastasia

(27 titulares e 27 suplentes)

| TITULARES | | | SUPLENTES | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Maioria (PMDB)** | | | | | |
| Jader Barbalho(PMDB)(1) | PA | (61) 3303.9831, 3303.9832 | 1 Roberto Requião(PMDB)(1) | PR | (61) 3303-6623/6624 |
| Edison Lobão(PMDB)(1) | MA | (61) 3303-2311 a 2313 | 2 Romero Jucá(PMDB)(1) | RR | (61) 3303-2112 / 3303-2115 |
| Eduardo Braga(PMDB)(1) | AM | (61) 3303-6230 | 3 Renan Calheiros(PMDB)(1) | AL | (61) 3303-2261 |
| Simone Tebet(PMDB)(1) | MS | (61) 3303-1128/1421/3016/3153/4754/4842/4844/3614 | 4 Garibaldi Alves Filho(PMDB)(1) | RN | (61) 3303-2371 a 2377 |
| Valdir Raupp(PMDB)(1) | RO | (61) 3303-2252/2253 | 5 Waldemir Moka(PMDB)(1) | MS | (61) 3303-6767 / 6768 |
| Marta Suplicy(PMDB)(1) | SP | (61) 3303-6510 | 6 Rose de Freitas(PMDB)(1) | ES | (61) 3303-1156 e 1158 |
| José Maranhão(PMDB)(1) | PB | (61) 3303-6485 a 6491 e 6493 | 7 Hélio José(PMDB)(1) | DF | (61) 3303-6640/6645/6646 |
| **Bloco Parlamentar da Resistência Democrática(PDT, PT)** | | | | | |
| Jorge Viana(PT)(6) | AC | (61) 3303-6366 e 3303-6367 | 1 Humberto Costa(PT)(6)(20) | PE | (61) 3303-6285 / 6286 |
| José Pimentel(PT)(6) | CE | (61) 3303-6390 /6391 | 2 Lindbergh Farias(PT)(6)(18)(19) | RJ | (61) 3303-6427 |
| Fátima Bezerra(PT)(6) | RN | (61) 3303-1777 / 1884 / 1778 / 1682 | 3 Regina Sousa(PT)(11)(6)(13)(20) | PI | (61) 3303-9049 e 9050 |
| Gleisi Hoffmann(PT)(6)(18) | PR | (61) 3303-6271 | 4 Paulo Rocha(PT)(6) | PA | (61) 3303-3800 |
| Paulo Paim(PT)(6) | RS | (61) 3303-5227/5232 | 5 Ângela Portela(PDT)(6)(20) | RR | |
| Acir Gurgacz(PDT)(6) | RO | (061) 3303-3131/3132 | 6 VAGO(6) | | |
| **Bloco Social Democrata(PSDB, PV, DEM)** | | | | | |
| VAGO(3)(22) | | | 1 Ricardo Ferraço(PSDB)(12)(3) | ES | (61) 3303-6590 |
| Antonio Anastasia(PSDB)(3) | MG | (61) 3303-5717 | 2 Cássio Cunha Lima(PSDB)(3) | PB | (61) 3303-9808/9806/9809 |
| Flexa Ribeiro(PSDB)(3)(16) | PA | (61) 3303-2342 | 3 Eduardo Amorim(PSDB)(3) | SE | (61) 3303 6205 a 3303 6211 |
| Ronaldo Caiado(DEM)(9) | GO | (61) 3303-6439 e 6440 | 4 Davi Alcolumbre(DEM)(9) | AP | (61) 3303-6717, 6720 e 6722 |
| Maria do Carmo Alves(DEM)(9) | SE | (61) 3303-1306/4055 | 5 José Serra(PSDB)(21) | SP | (61) 3303-6651 e 6655 |
| **Bloco Parlamentar Democracia Progressista(PP, PSD)** | | | | | |
| Lasier Martins(PSD)(5) | RS | (61) 3303-2323 | 1 Ivo Cassol(PP)(5) | RO | (61) 3303.6328 / 6329 |
| Benedito de Lira(PP)(5) | AL | (61) 3303-6148 / 6151 | 2 Ana Amélia(PP)(5)(15) | RS | (61) 3303 6083 |
| Wilder Morais(PP)(5) | GO | (61)3303 2092 a (61)3303 2099 | 3 Sérgio Petecão(PSD)(5) | AC | (61) 3303-6706 a 6713 |
| **Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia(PPS, PSB, PCdoB, REDE)** | | | | | |
| Antonio Carlos Valadares(PSB)(4) | SE | (61) 3303-2201 a 2206 | 1 Lídice da Mata(PSB)(4) | BA | (61) 3303-6408 |
| Roberto Rocha(PSB)(4) | MA | (61) 3303-1437/1435/1501/1503/1506 a 1508 | 2 João Capiberibe(PSB)(4) | AP | (61) 3303-9011/3303-9014 |
| Randolfe Rodrigues(REDE)(4) | AP | (61) 3303-6568 | 3 Vanessa Grazziotin(PCdoB)(4) | AM | (61) 3303-6726 |
| **Bloco Moderador(PTB, PSC, PRB, PR, PTC)** | | | | | |
| Armando Monteiro(PTB)(2) | PE | (61) 3303 6124 e 3303 6125 | 1 Cidinho Santos(PR)(2)(17) | MT | 3303-6170/3303-6167 |
| Eduardo Lopes(PRB)(2)(10) | RJ | (61) 3303-5730 | 2 Vicentinho Alves(PR)(2)(10) | TO | (61) 3303-6469 / 6467 |
| Magno Malta(PR)(2) | ES | (61) 3303-4161/5867 | 3 Fernando Collor(PTC)(2) | AL | (61) 3303-5783/5786 |

(1) Em 08.02.2017, os Senadores Jader Barbalho, Edison Lobão, Eduardo Braga, Simone Tebet, Valdir Raupp, Marta Suplicy e José Maranhão foram designados membros titulares; e os Senadores Roberto Requião, Romero Jucá, Renan Calheiros, Garibaldi Alves Filho, Waldemir Moka, Rose de Freitas e Hélio José, como membros suplentes, pelo Bloco da Maioria, para compor a CCJ (Of. 17/2017-GLPMDB).

(2) Em 08.02.2017, os Senadores Armando Monteiro, Vicentinho Alves e Magno Malta foram designados membros titulares; e os Senadores Wellington Fagundes, Eduardo Lopes e Fernando Collor, como membros suplentes, pelo Bloco Moderador, para compor a CCJ (Of. 003/2017-BLOMOD).

(3) Em 08.02.2017, os Senadores Aécio Neves, Antônio Anastasia e Aloysio Nunes Ferreira foram designados membros titulares; e os Senadores José Aníbal, Cássio Cunha Lima e Eduardo Amorim, como membros suplentes, pelo Bloco Social Democrata, para compor a CCJ (Of. 027/2017-GLPSDB).

(4) Em 08.02.2017, os Senadores Antônio Carlos Valadares, Roberto Rocha e Randolfe Rodrigues foram designados membros titulares; e os Senadores Lídice da Mata, João Capiberibe e Vanessa Grazziotin, como membros suplentes, pelo Bloco Socialismo e Democracia, para compor a CCJ (Memo. 003/2017-GLBSD).

(5) Em 08.02.2017, os Senadores Lasier Martins, Benedito de Lira e Wilder Morais foram designados membros titulares; e os Senadores Ivo Cassol, Roberto Muniz e Sérgio Petecão, como membros suplentes, pelo Bloco Parlamentar Democracia Progressista, para compor a CCJ (Memo. 022/2017-BLDPRO).

(6) Em 08.02.2017, os Senadores Jorge Viana, José Pimentel, Fátima Bezerra, Lindbergh Farias, Paulo Paim e Acir Gurgacz foram designados membros titulares; e os Senadores Ângela Portela, Gleisi Hoffmann, Humberto Costa, Paulo Rocha e Regina Sousa, como membros suplentes, pelo Bloco Parlamentar da Resistência Democrática, para compor a CCJ (Of. 2/2017-GLPT).

(7) Em 09.02.2017, a Comissão reunida elegeu o Senador Edson Lobão o Presidente deste colegiado (Of. 1/2017-CCJ).

(8) Em 09.02.2017, a Comissão reunida elegeu o Senador Antônio Anastasia o Vice-Presidente deste colegiado (Of. 1/2017-CCJ).

(9) Em 14.02.2017, os Senadores Ronaldo Caiado, Maria do Carmo Alves foram designados membros titulares; e o Senador Davi Alcolumbre, como membro suplente, pelo Bloco Social Democrata, para compor a CCJ (Of. nº004/2017-GLDEM).

(10) Em 14.02.2017, o Senador Eduardo Lopes passou a ocupar a vaga de titular pelo Bloco Moderador, em permuta com o Senador Vicentinho Alves, que passou a ocupar a vaga de suplente na Comissão (of. 6/2017-BLOMOD).

(11) Em 15.02.2017, o Senador Humberto Costa deixa de compor a comissão, como suplente pelo Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (of. 16/2017-LBPRD).

(12) Em 20.02.2017, o Senador Ricardo Ferraço passou a ocupar a vaga de suplente, pelo o Bloco Social Democrata, em substituição ao Senador José Aníbal (Of. 53/2017-GLPSDB).

(13) Em 07.03.2017, o Senador Humberto Costa foi designado membro suplente pelo Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (of. 27/2017-GLBPRD).

(14) O PMDB e os Blocos Parlamentares Resistência Democrática e Social Democrata compartilham 1 vaga na Comissão, com a qual o Colegiado totaliza 27 membros.

(15) Em 09.03.2017, a Senadora Ana Amélia passou a ocupar a vaga de suplente, pelo o Bloco Democracia Progressista, em substituição ao Senador Roberto Muniz(Of. 31/2017-BLDPRO).

(16) Em 09.03.2017, o Senador Flexa Ribeiro foi designado membro titular pelo Bloco Social Democrata, em vaga anteriormente ocupada pelo Senador Aloysio Nunes Ferreira, que assumiu cargo no Poder Executivo (of. 98/2017-GLPSDB).

(17) Em 14.03.2017, o Senador Cidinho Santos foi designado membro suplente pelo Bloco Moderador, em substituição ao Senador Wellington Fagundes (of. 30/2017-BLOMOD).

(18) Em 21.03.2017, a Senadora Gleisi Hoffmann foi designada membro titular pelo Bloco Parlamentar da Resistência Democrática, deixando de ocupar a vaga de suplente, em substituição ao Senador Lindbergh Farias (of. 47/2017-GLBPRD).

(19) Em 29.03.2017, o Senador Lindbergh Farias foi designado membro suplente pelo Bloco Parlamentar da Resistência Democrática, para compor o colegiado(Of. 53/2017-GLBPRD).

(20) Em 19.04.2017, os Senadores Humberto Costa, Lindbergh Farias, Regina Sousa, Paulo Rocha e Ângela Portela foram designados membros suplentes, nessa ordem, pelo Bloco Parlamentar da Resistência Democrática, para compor o colegiado (Of. 61/2017-GLBPRD).

(21) Em 20.04.2017, o Senador José Serra foi designado membro suplente pelo Bloco Social Democrata, para compor o colegiado(Of. 30/2017-GLDEM).

(22) Afastamento em decorrência de decisão judicial na AC 4327-STF.

REUNIÕES ORDINÁRIAS: QUARTAS-FEIRAS 10:00 HORAS
SECRETÁRIO(A): EDNALDO MAGALHÃES SIQUEIRA
TELEFONE-SECRETARIA: 61 3303-3972
FAX: 3303-4315

TELEFONE - SALA DE REUNIÕES:
E-MAIL: ccj@senado.gov.br

SENADO FEDERAL
SECRETARIA-GERAL DA MESA

# 3ª SESSÃO LEGISLATIVA ORDINÁRIA DA 55ª LEGISLATURA

**Em 27 de junho de 2017**
**(terça-feira)**
**às 15h**

# PAUTA

24ª Reunião, Extraordinária

## COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E CIDADANIA - CCJ

| | |
|---|---|
| | Audiência Pública Interativa |
| **Local** | Anexo II, Ala Senador Alexandre Costa, Plenário nº 3 |

# Audiência Pública Interativa

**Assunto / Finalidade:**

Instruir o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho – Reforma Trabalhista".

**Requerimento(s) de realização de audiência:**

- RQJ 23/2017, Senador Paulo Paim

**Reunião destinada a instruir a(s) seguinte(s) matéria(s):**

- PLC 38/2017, Presidência da República

**Convidados:**

**Sr. ADILSON GONÇALVES DE ARAÚJO**
- Presidente da Central dos Trabalhadores e das Trabalhadoras do Brasil – CTB

**Sr. ÂNGELO FABIANO FARIAS DA COSTA**
- Presidente da Associação Nacional do Procuradores do Trabalho - ANPT

**Sr. ANTÔNIO GALVÃO PERES**
- Professor da FAAP – São Paulo

**Sr. CARLOS SIQUEIRA**
- Presidente do PSB

**Sr. GUILHERME GUIMARÃES FELICIANO**
- Presidente da ANAMATRA

**Sr. ROGÉRIO SIMONETTI MARINHO**
- Deputado Federal

# 1

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador **ROMERO JUCÁ**

SF/17140.55118-09

# PARECER Nº , DE 2017

Da COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E CIDADANIA, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 (Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, na origem), que *altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho*.

RELATOR: Senador **ROMERO JUCÁ**

## I – RELATÓRIO

Vem ao exame desta Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ), o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017 (nº 6.787, de 2016, na origem), que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

De autoria do Exmo. Sr. Presidente da República, e tendo sofrido aperfeiçoamento na Câmara dos Deputados, a proposição visa, precipuamente, a estimular a negociação coletiva, a atualizar os mecanismos de combate à informalidade, e a regulamentar o art. 11 da Carta Magna, que disciplina a representação dos trabalhadores nas empresas, além de atualizar a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

SF/17140.55118-09

O PL nº 6.787, de 2016, foi aprovado na Câmara dos Deputados em 26 de abril de 2017, na forma do substitutivo encaminhado a esta Casa, aqui nominado de PLC nº 38, de 2017.

No Senado Federal, o Projeto foi inicialmente distribuído, em tramitação ordinária, à Comissão de Assuntos Econômicos e à de Assuntos Sociais. Devido à aprovação dos Requerimentos nºs 301 e 303, de 2017, incluiu-se também a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, a fim de que esta examine os aspectos constitucionais da matéria.

Na Comissão de Assuntos Econômicos, a ordem de tramitação da matéria foi alterada pela aprovação, em Plenário, do Requerimento nº 401, de 2017, devendo então ser analisada pela Comissão de Assuntos Econômicos, de Assuntos Sociais, e de Constituição, Justiça e Cidadania, nessa ordem.

Na Comissão de Assuntos Econômicos, o mérito da matéria foi amplamente debatido e profundamente analisado pelo Relator, Senador Ricardo Ferraço (PSDB/ES), que se pronunciou pela aprovação integral do projeto, tendo esse entendimento sido chancelado pelo colegiado em 6 de junho de 2017.

Na Comissão de Assuntos Sociais, após ter sido rejeitado o Relatório do Senador Ricardo Ferraço (PSDB/ES), por 9 votos favoráveis e 10 votos contrários, coube ao Senador Paulo Paim (PT/RS) a competência de redigir o relatório do vencido, tendo a maioria da Comissão adotado seu voto em separado, pronunciando-se pela rejeição do projeto.

Por derradeiro, a matéria foi enviada a esta Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, à qual foi incumbido o dever de analisar os aspectos constitucionais, jurídicos e regimentais do projeto, o que se passa a fazer a seguir.

O referido PLC ampliou, consideravelmente, o leque de matérias tratado no PL nº 6.787, de 2016, motivo pelo qual será exposto abaixo breve relato acerca do conteúdo dos diversos dispositivos incluídos ou alterados pelo Projeto.

Na redação do art. 2º da CLT, busca-se caracterizar o que seja o grupo econômico, para, dessa forma, impedir o empréstimo da lei do trabalho rural para ampliação do conceito. A intenção dessa alteração é evitar

que, no momento da execução, inclua-se, indevidamente, no rol dos devedores, sócios ou empresas que dele não deveriam constar.

A alteração promovida no art. 4º do texto consolidado, por sua vez, objetiva não caracterizar como tempo à disposição do empregador o período em que o empregado estiver no seu local de trabalho para a realização de atividades particulares, sem que seja demandado pelo tomador dos serviços. Consequentemente, esse período de tempo deixa de ser contabilizado para fins de pagamento de horas extras.

Altera-se, ainda, o art. 8º, a fim de se atribuir nova configuração à hierarquia que deve ser obedecida para a aplicação da norma jurídica. A expressão "na falta de" constante do *caput* do referido dispositivo indica que a principal fonte de direitos é a lei para, em seguida, disciplinar as demais fontes. Assim, os princípios, a jurisprudência, a analogia e a equidade somente podem ser usadas no vazio legal. Ademais, o dispositivo, em seus parágrafos, explicita parâmetros a serem seguidos pela Justiça do Trabalho no exercício de sua jurisdição. Ressalte-se que o disposto somente busca garantir a segurança jurídica expondo o que já está pressuposto pelos princípios constitucionais básicos da independência e harmonia entre os Poderes do Estado.

Além disso, inclui-se o art. 10-A à CLT, para estabelecer que o sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência: a empresa devedora; os sócios atuais e os sócios retirantes. O aludido sócio apenas responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária. A medida de acordo com o citado parecer, traz mais segurança jurídica à matéria, pois a redação atual do texto consolidado é silente sobre a responsabilidade do sócio retirante, o que gera decisões conflitantes e insegurança jurídica no mercado. Dessa forma, expõe o que já vinha sendo consolidado pela jurisprudência, que aplica o disposto nos arts. 1.003 e 1.032 do Código Civil de 2002.

As alterações promovidas no art. 11 da CLT são para alçar ao nível de lei ordinária as ideias contidas nas Súmulas nº 268 e 294 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), para que, desse modo, seja dada efetividade ao inciso XXIX do art. 7º da Constituição Federal, permitindo-se que o prazo prescricional de cinco anos se dê ainda na vigência do contrato.

SF/17140.55118-09

SF/17140.55118-09

O art. 11-A que se busca inserir na CLT dispõe sobre a prescrição intercorrente, que ocorre na fase de execução do processo, após dois anos de inércia da parte que deveria praticar o ato necessário ao seu andamento. O marco inicial deste prazo ocorre somente quando o próprio exequente deixar de cumprir determinação do juízo indispensável para o prosseguimento da execução. Os créditos da Fazenda Pública também sofrerão os efeitos da norma em testilha.

Um dos maiores méritos da reforma está contido na alteração dos arts. 47 e 47-A da CLT, que preveem a majoração do valor da multa pelo descumprimento da regra de anotação do registro de trabalhadores nas empresas, com as declaradas finalidades de reduzir a informalidade no mercado de trabalho e de proteger os trabalhadores contra a violação do referido direito que básico que lhes é devido.

No art. 58 da CLT, a proposição estabelece que as horas *in itinere*, por não serem tempo à disposição do empregador, não integrarão a jornada de trabalho. O intuito de tal supressão é, por meio de redução de custos, estimular o empregador a fornecer mais meios de transporte do empregado a seu estabelecimento.

No art. 58-A cuja inserção é visada no texto consolidado, propõe-se modificações ao trabalho em regime de tempo parcial, para estabelecer que somente os contratos com jornada de até vinte e seis horas semanais poderão ser objeto de horas extras, o mesmo não se aplicando aos contratos de trinta horas semanais. Além disso, a proposta iguala o gozo de férias dos empregados sob esse regime ao dos demais empregados, permitindo, ainda, a conversão de um terço do período de férias em dinheiro, o chamado “abono pecuniário”, o que garante maior isonomia entre os empregados submetidos aos diversos tipos de jornadas de trabalho.

No art. 59 da CLT, atualiza-se o valor de remuneração da hora extraordinária, que, pelo art. 7º da Constituição Federal, tem o adicional de cinquenta por cento sobre a hora normal. A CLT, no particular, ainda faz referência ao acréscimo de vinte por cento sobre a hora normal. Permite-se, ainda, que o banco de horas, já previsto na regra atual do § 2º, seja pactuado por acordo individual, desde que a compensação ocorra no máximo em seis meses. Consolida-se, assim, entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho. Prevê, também, que, se o contrato for rescindido sem que tenha havido a compensação integral do banco de horas, as horas não

compensadas serão pagas como extras, observado o valor da remuneração da data da rescisão.

O art. 59-A inserido na CLT permite o ajuste da duração do trabalho por outros meios de compensação, desde que esta ocorra no mesmo mês e que a jornada não ultrapasse o limite de dez horas diárias. O art. 59-B, por sua vez, traz para a lei a previsão expressa de realização da jornada de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, atualmente presente em convenções coletivas e nos acordos coletivos de trabalho celebrados pelas entidades sindicais dos trabalhadores e em jurisprudências firmadas pelos tribunais trabalhistas.

O art. 60-A inserido no texto consolidado trata da desnecessidade de autorização específica pelo Ministério do Trabalho para a liberação do trabalho da 8ª à 12ª hora em ambientes insalubres, como no caso do trabalho de médicos, enfermeiros e técnicos de enfermagem nos hospitais.

No art. 61 da CLT, estabelece-se que, quando houver necessidade da prestação de horas extras, por motivo de força maior ou em casos urgentes por serviço inadiável, o período laborado que extrapolar o limite legal não precisará ser comunicado ao Ministério do Trabalho.

No art. 62 e Capítulo II-A (Art. 75-A a 75-E), propõe-se a incorporação de regras sobre o teletrabalho na CLT, o que moderniza consideravelmente o conteúdo das normas contidas nessa Consolidação, uma vez que tal regime de trabalho vem sendo amplamente aplicado nas relações laborais na atualidade.

Modifica-se o art. 71 da CLT, para determinar que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Pela nova redação do art. 134 da CLT, permite-se que os trinta dias de férias anuais a que o empregado tem direito sejam usufruídos em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a quatorze dias corridos. Os períodos restantes, por sua vez, não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um.

SF/17140.55118-09

A inclusão dos arts. 223-A a 223-G no texto consolidado objetiva tratar, na CLT, a questão do dano extrapatrimonial. A inserção de novo Título à CLT contempla, pois, o dano moral, o dano existencial e qualquer outro tipo de dano extrapatrimonial.

O art. 394-A, da CLT, disciplina quando a empregada gestante/lactante deverá ser afastada das atividades consideradas insalubres, nos seguintes moldes: das atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; das atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; e das atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

O novo § 2º do art. 396 da CLT, por sua vez, prevê que os horários dos descansos previstos no caput do referido dispositivo, para a mãe amamentar o próprio filho até que este complete 6 (seis) meses de idade, deverão ser definidos em acordo individual entre ela e o empregador.

Com o acréscimo do art. 442-B à Consolidação, trata-se da contratação do autônomo, que segue o mesmo raciocínio adotado em relação à descaracterização do vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e o seu associado.

Os arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, na forma do art. 1º da proposição, regulamentam o contrato de trabalho intermitente. Esse contrato permitirá a prestação de serviços de forma descontínua, podendo-se alternar períodos em dia e hora, cabendo ao empregado o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas, observados alguns requisitos. O trabalho prestado nessa modalidade contratual poderá ser descontínuo para que possa atender a demandas específicas de determinados setores, a exemplo daqueles de bares e restaurantes ou de turismo. O contrato de trabalho intermitente tem sua definição no § 3º do art. 443 e sua regulamentação por meio do acréscimo do art. 452-A à CLT. De acordo com o referido dispositivo, o empregado deverá ser convocado para a prestação do serviço com, pelo menos, cinco dias de antecedência, não sendo ele obrigado ao exercício. Além disso, será devido o pagamento imediato, junto com a remuneração, das parcelas relativas às férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado e demais adicionais legais devidos. Já os recolhimentos dos valores relativos à contribuição

SF/17140.55118-09

previdenciária e ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente nos últimos doze meses ou no período de vigência do contrato, se este for inferior a doze meses.

A mudança implementada via art. 444-A da CLT visa a permitir que o empregado com diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social possa estipular cláusulas contratuais que prevaleçam sobre o legislado, nos mesmos moldes admitidos em relação à negociação coletiva.

Com o novo art. 448-A, criam-se regras no tocante às obrigações trabalhistas, quando da venda de uma empresa ou estabelecimento. A empresa sucessora será a responsável, num primeiro plano, por eventual passivo trabalhista pretérito, porque mantém patrimônio e faturamento vigentes na atividade econômica. A responsabilidade da empresa sucedida será solidária com a empresa sucessora, quando for detectada fraude na transferência, a qualquer tempo.

Com o 456-A da CLT, estabelece-se caber ao empregador definir o padrão de vestimenta para ser usado no ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. A higienização do uniforme, de acordo com o referido dispositivo, é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

Com a alteração do art. 457 da CLT, explicita-se que as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. Definem-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

SF/17140.55118-09

Com a inclusão do § 5º ao art. 458, determina-se que as despesas nele previstas, além de não integrarem o salário, como já consta do texto vigente da CLT, também não constituem base de cálculo para integrar o salário de contribuição.

A alteração do art. 461 determina que os requisitos para caracterizar a identidade de função não mais observarão a "mesma localidade", mas "o mesmo estabelecimento empresarial". Além disso, o serviço deverá ser prestado "para o mesmo empregador" e por tempo não superior a quatro anos, quando a lei atual prevê dois anos. A alteração do § 2º é para adequação do texto à redação proposta para o art. 611-A, na forma proposta pelo Substitutivo. O § 5º, por sua vez, impede a utilização de paradigmas remotos, ou seja, decisões proferidas em relação a empregados com diferença de tempo muito superior a dois anos. Já o § 6º do mesmo dispositivo, garantindo o princípio da isonomia nas relações laborais, regula a discriminação por motivos de sexo ou etnia, determinando que seja paga, além das diferenças salariais injustas, multa no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Modifica-se o anacrônico art. 468 da CLT, para permitir que o empregador reverta seu empregado que esteja ocupando função de confiança ao cargo efetivo, sem que haja a incorporação do valor da função ao salário do obreiro, independentemente do tempo que a tenha exercido.

Com a mudança no art. 477 da CLT, não mais se exigirá a homologação sindical da rescisão dos contratos com mais de um ano de vigência, mantida a obrigatoriedade de especificação da natureza e do valor de cada parcela paga ao empregado no ato rescisório, sendo considerada válida a quitação apenas em relação a essas parcelas. Com o fim da homologação sindical, bastará a anotação da rescisão do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), juntamente com a comunicação da dispensa aos órgãos competentes para que o empregado possa levantar a indenização do FGTS e para dar entrada em seu pedido do seguro-desemprego.

A inclusão do art. 477-A na CLT equiparam as dispensas coletivas e plúrimas à dispensa individual sem justo motivo. A medida busca harmonizar as diferenças de tratamento que vinham acontecendo nos processos de dispensa coletiva, em face de decisões judiciais conflitantes.

SF/17140.55118-09

SF/17140.55118-09

O art. 477-B estabelece que Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada (PDV), para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes, entendimento já sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 330).

Inclui-se no art. 482 uma nova hipótese de rescisão contratual por justa causa, para permitir que o empregado que perdeu a habilitação profissional, cujo requisito é imprescindível para o exercício de suas funções, possa ser demitido de acordo com a infração por ele cometida.

Já o art. 484-A permite a empregados e empregadores rescindirem, em consenso, o contrato de trabalho, caso em que o contrato é extinto e serão devidos pela metade o aviso prévio, se indenizado, e a indenização sobre o saldo do FGTS. Estabelece, dessa forma, um meio-termo entre os diferentes efeitos emanados dos diversos tipos de rescisão, de forma semelhante ao que está contido na Súmula 14 do TST. Assim, o empregado somente poderá movimentar oitenta por cento do valor depositado na sua conta vinculada e não fará jus ao ingresso no Programa do Seguro-Desemprego.

O art. 507-A permite que, nos contratos individuais de trabalho, cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Com o acréscimo do art. 507-B, permite-se que o empregador firme termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, na presença do sindicato representante da categoria do empregado, no qual deverá constar as obrigações discriminadas e terá eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Os arts. 510-A a 510-D, regulamentam, de forma pioneira, o art. 11 da Constituição Federal, acerca da eleição do representante das empresas com mais de duzentos empregados, o qual tem a “finalidade exclusiva de promover-lhes (os empregados) o entendimento direto com os empregadores”.

São alterados os 545 a 602, que tratam da contribuição sindical devida aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, para estabelecer que essa contribuição será paga e recolhida, desde que prévia e expressamente autorizadas.

Outro dos maiores méritos da reforma está no que prevê o art. 611-A, que estabelece a regra da prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho, e no que dispõe o art. 611-B, que especifica taxativamente um marco regulatório com as matérias que não podem ser objeto de negociação, por serem direitos que se enquadram no conceito de indisponibilidade absoluta. Preserva-se, dessa forma, o que se convencionou denominar de patamar civilizatório mínimo dos trabalhadores. Quanto ao que não se enquadra nesse conceito, permite-se a negociação coletiva e a participação direta das partes na formulação das normas trabalhistas que lhes sejam mais benéficas.

A nova redação dada ao art. 614, busca garantir maior segurança jurídica às partes da relação empregatícia, ao determinar que não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, vedando, desse modo, a ultratividade. Convenções e acordos coletivos de trabalho ostentam, quanto aos respectivos conteúdos, natureza jurídica de leis temporárias, elaboradas para disciplinar as relações entre empregados e empregadores durante o período de tempo estipulado pelas partes convenentes. Nesse sentido, já se manifestou o STF (ADPF nº 323/DF).

A nova redação dada ao art. 620, privilegia a autonomia privada coletiva, dando aos sindicatos maior liberdade de negociação. As condições ajustadas em acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho, partindo-se do pressuposto de que, como o acordo é um ato jurídico celebrado entre sindicatos e empresas, as cláusulas que vierem a ser por ele avençadas estarão mais próximas da realidade das partes do que aquelas estabelecidas em convenção, que se destinam a toda uma categoria.

O Título VII da CLT disciplina o processo de multas administrativas aplicadas pela Inspeção do Trabalho, enquanto o seu art. 634 remete às autoridades competentes a imposição de multas, acrescentando que a aplicação de multa administrativa não eximirá a eventual responsabilidade por infração das leis penais. Estabelece que os valores das multas

SF/17140.55118-09

administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.

SF/17140.55118-09

Com a alteração do art. 652, e acréscimo dos arts. 855-B a 855-E, busca-se reduzir a litigiosidade das relações trabalhistas e a forma pela qual se pretende implementar esse intento é o estímulo à conciliação extrajudicial. Essa iniciativa, todavia, não pode se contrapor ao princípio constitucional do livre acesso à Justiça. Assim, propõe-se, por intermédio da nova redação sugerida à alínea "f" do art. 652 da CLT, conferir competência ao Juiz do Trabalho para decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho. Em complemento, incorpora-se um Título III-A ao Capítulo X da CLT para disciplinar o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. Esse ato dependerá de iniciativa conjunta dos interessados, com assistência obrigatória de advogado. Ouvido o Juiz, se a transação não visar a objetivo proibido por lei, o Juiz homologará a rescisão. A petição suspende o prazo prescricional, que voltará a correr no dia útil seguinte ao trânsito em julgado da decisão denegatória do acordo. A medida, ao trazer expressamente para a lei a previsão de uma sistemática para homologar judicialmente as rescisões trabalhistas, trará mais segurança jurídica para esses instrumentos rescisórios, reduzindo, consequentemente, o número de ações trabalhistas e o custo judicial.

A redação dada ao art. 702 da CLT, traça limites às interpretações proferidas pelo TST, com a implementação de requisitos mínimos para a edição de súmulas e outros enunciados de jurisprudência, tomando por base procedimentos já previstos no Código de Processo Civil e para o STF. Mais uma vez, o intuito dessa modificação é o de garantir maior segurança jurídica advinda dos entendimentos consolidados pelo Poder Judiciário, consolidando, ademais, a independência e harmonia entre os Poderes prevista no art. 2º da Constituição da República.

Com as mudanças no art. 775, harmoniza-se o processo do trabalho com a diretriz que já é adotada pelo CPC de considerar os dias úteis na contagem dos prazos, ao contrário da regra vigente na CLT, que ainda os estabelecem como contínuos.

Com a alteração do art. 789, determina-se que, nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas

perante a Justiça Estadual no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

A redação sugerida aos §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT visa a dar efetividade ao princípio da gratuidade, transcrevendo os termos da Constituição no § 4º (art. 5º, LXXIV), enquanto o § 3º exclui a presunção de insuficiência de recursos, admitida na parte final da redação atual.

O art. 790-B prevê como responsabilidade da parte sucumbente o pagamento dos honorários periciais, "salvo se beneficiária da justiça gratuita". Tal disposição coaduna-se com o que é previsto pela Teoria Geral do Processo. Ademais, ressalta no §4º que o beneficiário da justiça gratuita somente arcará com as custas da perícia em que é sucumbente caso tenha obtido em juízo créditos que suportem tais despesas. Não sendo o caso, a União responderá pelo encargo, entendimento que já é sumulado pelo TST (Súmula 457).

O art. 791-A na CLT tem por objeto disciplinar o pagamento dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, conferindo maior estabilidade e previsão legal ao que é entendido pelo TST na Súmula 219.

Os 793-A a 793-D, incluem dispositivos sobre a litigância de má-fé na própria CLT, utilizando como modelo os dispositivos sobre o tema presente no CPC (arts. 80 e 81).

Com a alteração do art. 800, busca-se disciplinar o procedimento de arguição de incompetência territorial na Justiça do Trabalho visando a conferir maior celeridade processual e uma redução nos custos da demanda, tanto para o Poder Judiciário quanto para as partes, encerrando, por conseguinte, longa celeuma doutrinária e jurisprudencial.

Com a alteração no art. 818, regula-se o ônus da prova no processo do trabalho, importando-se parte dos dispositivos vigentes no novo CPC sobre o tema, bem como decisão do TST (Instrução Normativa nº 39, de 2016). Com a mudança, iguala-se o tratamento dado às partes na produção de provas e elimina-se a omissão da CLT quanto ao tema.

SF/17140.55118-09

SF/17140.55118-09

As alterações promovidas no art. 840 têm como fundamento principal exigir que o pedido, nas ações trabalhistas, seja certo, determinado e que tenha o seu valor devidamente indicado. Com isso, confere-se maior segurança às lides levadas à Justiça do Trabalho, reduzindo-se demandas irresponsáveis que não delimitam de forma precisa o seu objeto. A fim de dar maior efetividade a essa exigência, o § 3º do mesmo dispositivo afirma que os pedidos que não atendam a esses requisitos serão julgados extintos sem resolução do mérito. Ressalte-se que, mesmo com essa previsão, não fica elidida a possibilidade de aplicação subsidiária do art. 321 do CPC, ou seja, verificada a imprecisão do pedido, pode o juiz determinar que o autor emende a reclamação trabalhista para correção do vício.

Corroborando os objetivos visados pelo artigo anterior, o art. 841 acrescenta um parágrafo condicionando a desistência do reclamante à anuência do reclamado, eis que, muitas vezes, são ajuizadas reclamações sem fundamento fático, em que as partes pleiteiam direitos que sabem não serem devidos diante da possibilidade de desistirem até mesmo no momento da audiência, tão logo tomam conhecimento da defesa da outra parte. Com isso, movimentam a máquina judiciária, mas não arcam com o ônus decorrente de sua iniciativa. Portanto, se não houver concordância do reclamado, a ação seguirá seu rumo e o reclamante, caso não obtenha sucesso, terá que arcar com as custas processuais.

O § 3º que se acresce ao art. 843 para estabelecer que o preposto não precisa ser empregado da parte reclamada, pois o que importa é que ele tenha conhecimento dos fatos tratados na reclamatória, independentemente de ser empregado ou não, já que, no cumprimento desse mandato, os atos praticados pelo preposto comprometerão o empregador. Com isso, supera-se entendimento jurisprudencial cristalizado na súmula nº 377 do TST, eliminando injusta distinção de tratamento das partes nas lides trabalhistas.

O art. 844 consolidado disciplina os efeitos decorrentes do não comparecimento das partes à audiência. A regra geral do caput do art. 844 é mantida, ou seja, arquivamento, no caso de não comparecimento do reclamante, e revelia e confissão, caso o reclamado não compareça. Todavia, para desestimular a litigância descompromissada, a ausência do reclamante não elidirá o pagamento das custas processuais, se não for comprovado motivo legalmente justificado para essa ausência. E mais, nova reclamação somente poderá ser ajuizada mediante a comprovação de pagamento das custas da ação anterior. Do mesmo modo, o artigo afasta a aplicação da revelia e admite a aceitação da contestação e de documentos apresentados

quando o advogado da parte estiver presente, superando entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 122).

O art. 847, também com objetivos de modernização do processo do trabalho, permite que o reclamado possa apresentar sua defesa por meio eletrônico até o momento de realização de audiência de instrução e julgamento. Desse modo, confere-se maior paridade de armas entre os litigantes, uma vez que, pela redação atual, a defesa deve ser apresentada somente durante a audiência, após restar infrutífera a conciliação inicial. Vale ressaltar que se mantém a obrigatoriedade dessa conciliação, sendo que a contestação, apesar de já estar apresentada eletronicamente, somente será eficaz caso as partes inicialmente não cheguem a um acordo.

O art. 855-A traz para a legislação trabalhista o incidente da desconsideração da personalidade jurídica, que já se encontrava prevista na Instrução Normativa nº 39, do TST, não promovendo nenhuma inovação nesse sentido.

A modificação do parágrafo único do art. 876, adapta esse artigo ao que determina a Súmula Vinculante 53 do STF, segundo a qual "a competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal alcança a execução de ofício das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e acordos por ela homologados". Registre-se que o entendimento do TST é na mesma linha, nos termos da Súmula nº 368, III.

A alteração feita no art. 878 determina que a execução de ofício seja feita somente nos casos em que a parte não esteja assistida por advogado, mantendo a possibilidade de que as partes promovam a execução de ofício fora dessas hipóteses.

O art. 879 é alterado para tornar obrigatória a abertura de prazo para contestação dos cálculos no momento da liquidação da sentença. Além disso, propõe-se a inclusão, na CLT, do dispositivo da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991, que determina que os créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça Trabalho sejam corrigidos pela Taxa Referencial, a TR.

Com o acréscimo do art. 883-A, institui-se prazo de quarenta e cinco dias, contados da citação do executado, para que o seu nome possa ser inscrito em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas. Ressalte-se que o dispositivo somente se aplica caso

SF/17140.55118-09

não haja garantia do juízo. O intuito dessa medida é o de garantir ao executado tempo hábil para que promova o cumprimento da condenação de forma espontânea, visto que, muitas vezes, esse procedimento dá-se em contexto de falência ou de reestruturação empresarial.

O § 6º que se acrescenta ao art. 884 visa a determinar que a exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.

A nova redação dada ao art. 896 iguala os poderes do Ministro Relator do TST aos poderes do Ministro Relator de idêntico recurso no STJ, nos exatos termos do Código de Processo Civil. Permite que, em casos específicos e preliminares ao mérito, o Ministro Relator monocraticamente despache no processo para racionalizar o espaço da pauta, tendo em vista a simplicidade do motivo que enseja a rejeição ao recurso em análise no Tribunal. Ademais, o dispositivo passa a regular os recursos de revista interpostos com alegação preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional.

Com a alteração do art. 896-A, a regulamentação da transcendência recursal é trazida para o processo do trabalho, para que tenha eficácia prática na racionalização e celeridade do Tribunal. Para tanto, indica exemplificativamente os indicadores desse requisito recursal de forma semelhante ao instituto de Repercussão Geral do Recurso Extraordinário, e regula o procedimento a ser seguido pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Modificando o art. 899 da CLT, o projeto insere o § 11, permitindo-se a substituição do depósito recursal por fiança bancária ou seguro garantia judicial, que foram equiparados a dinheiro pelo art. 835, §1º, do Código de Processo Civil. Ademais, prevê que o valor do depósito será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte. Também isenta-se desse requisito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.

O art. 2º do PLC 38, de 2017, trata, especificamente, de alterações na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, a qual dispõe sobre o Trabalho Temporário.

SF/17140.55118-09

A primeira mudança é a alteração do art. 4º-A, para definir o que seja a prestação de serviços a terceiros, permitindo a sua contratação para a execução de quaisquer de suas atividades.

O art. 4º-C garante aos empregados das empresas de prestação de serviços as condições de trabalho relacionadas nos incisos do artigo, desde que elas sejam também previstas em relação aos empregados da tomadora.

Acrescenta, ainda, os arts. 5º-C e 5º-D, estabelecendo uma espécie de "quarentena" para contratação de empregados de empresas de prestação de serviços. Dessa forma, impede que a pessoa jurídica, cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, possa figurar como contratada. Impede também que o empregado da contratante que for demitido preste serviços para esta mesma empresa, na qualidade de empregado da empresa prestadora de serviços, antes de decorridos, pelo menos, dezoito meses contados a partir da rescisão contratual.

A alteração na Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, promovida pelo art. 3º do PLC, visa a apenas adaptar a legislação do FGTS à hipótese de extinção do contrato de trabalho contida no art. 484-A do Substitutivo, para que conste expressamente a possibilidade de movimentação do saldo disponível na conta vinculada do trabalhador que teve o contrato extinto. Para tanto, acrescentou-se um inciso I-A ao art. 20 da lei.

Já a mudança na Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, visa a adequá-la ao § 5º do art. 458 da CLT. Para tanto, ampliou-se as despesas que não integrarão o salário de contribuição.

A cláusula de vigência do Projeto, estabelecida em seu art. 6º, dispõe que a Lei resultante de sua promulgação somente entrará em vigor depois de decorridos cento e vinte dias de sua publicação.

Por fim, até a apresentação do presente Relatório, não foram apresentadas emendas ao Projeto perante esta Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania.

É o Relatório.

**II – ANÁLISE**

SF/17140.55118-09

SF/17140.55118-09

**II.1 – Da regimentalidade e da técnica legislativa**

Preliminarmente, deve-se ressaltar a peculiaridade da matéria ora em análise. É um caso exemplar do rol de projetos que tramitaram nesse Senado Federal respeitando de forma precisa e literal todas as normas regimentais aplicáveis.

Lida no Período do Expediente da sessão deliberativa ordinária de 2 de maio de 2017, e publicada em avulsos eletrônicos e no Diário do Senado Federal de 3 de maio (arts. 156, 249 e 250, RISF), o Presidente do Senado Federal, utilizando-se da prerrogativa conferida pelo art. 48, X, do Regimento Interno, distribuiu o projeto às Comissões de Assuntos Econômicos e de Assuntos Sociais, uma vez que a proposição dispõe sobre matérias afetas a suas competências. Conforme exposto no relato acima, de início esta Comissão não foi instada a se pronunciar sobre a matéria, tendo em vista o despacho inicial do Projeto.

Entretanto, após aprovação em Plenário dos Requerimentos nºs 301 e 303, de 2017, que solicitaram, nos termos do art. 255, inciso II, "c", 12, do Regimento Interno do Senado Federal, a oitiva da presente Comissão, o despacho do Projeto foi alterado a fim de que por esse órgão tramitasse. Ademais, com a aprovação do Requerimento nº 401, de 2017, a ordem de tramitação foi alterada, cabendo a esta Comissão manifestar-se posteriormente às outras.

Durante a tramitação da matéria na Comissão de Assuntos Econômicos, todas as normas regimentais foram respeitadas. Em 19 de maio de 2017, a matéria foi incluída na pauta da reunião a ser realizada no dia 23 de maio, cumprindo-se, dessa forma, o § 1º do art. 108 do Regimento, que estabelece que a pauta dos trabalhos das comissões será disponibilizada em meio eletrônico com antecedência mínima de dois dias úteis. Após a leitura do relatório (art. 132, RISF), foi concedido pedido de vista no prazo regimental de cinco dias (§1º do art. 132, RISF). Divulgada a pauta no dia 1º de junho, a matéria foi deliberada naquela Comissão no dia 6 de junho. Na deliberação, os requerimentos de destaque foram rejeitados em globo, nos termos regimentais, tendo a Comissão aprovado o relatório por 14 votos favoráveis e 11 contrários, cumprindo, assim, o disposto no art. 109 do Regimento.

Enviada à Comissão de Assuntos Sociais, em 8 de junho a matéria foi incluída na pauta da reunião realizada em 13 de junho,

SF/17140.55118-09

cumprindo, mais uma vez, o disposto no § 1º do art. 108 do Regimento Interno. Nessa data, foi feita a leitura do relatório pelo Senador Ricardo Ferraço, sendo concedido pedido de vista no prazo regimental de cinco dias. Na data de 20 de junho, a matéria foi deliberada, sendo rejeitados todos os requerimentos de destaque. Entretanto, o Relatório do Senador Ricardo Ferraço (PSDB/ES) foi rejeitado por 10 votos contrários e 9 votos favoráveis. Nesse caso, segundo o art. 127 do Regimento Interno, cabe ao Presidente da Comissão escolher um Senador que votou junto com a maioria para suceder o relator, tarefa esta incumbida ao Senador Paulo Paim (PT/RS). Em votação simbólica, a Comissão adotou seu voto em separado, que se pronuncia pela rejeição integral do projeto.

Conforme as normas regimentais, os pareceres das comissões podem ser discordantes, fato que não impede a continuação da tramitação da matéria. Somente nos casos em que todos os pareceres manifestarem-se pela rejeição, a matéria será arquivada automaticamente, salvo interposição de recurso (art. 254, RISF). Dessa forma, o projeto foi encaminhado à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania.

Em relação à competência desta Comissão, destaque-se o disposto no art. 101, I, do Regimento Interno do Senado Federal, que afirma ser incumbência deste órgão opinar sobre a constitucionalidade, juridicidade e regimentalidade das matérias que lhe forem submetidas por deliberação do Plenário. Ressalte-se que o inciso II do mesmo artigo também afirma ser competência da CCJ examinar o mérito das matérias de competência legislativa da União, que é o caso do projeto ora analisado. Entretanto, por razões de economia e racionalidade processual, os aspectos jurídicos e constitucionais da reforma trabalhista serão o foco da presente análise, uma vez que seu mérito já foi profunda e brilhantemente analisado pela Comissão de Assuntos Econômicos. Não obstante, impossível realizar uma análise adequada desses aspectos sem tangenciar questões atinentes a seu mérito.

Por fim, quanto à técnica legislativa, a matéria cumpre todos os requisitos legais e regimentais pertinentes. É escrita em termos concisos, precisos e claros, e dividida em artigos, parágrafos, incisos e alíneas, conforme dispõem os arts. 10 e 11 da Lei Complementar nº 95, de 1998, e o art. 236 do Regimento Interno do Senado Federal. Em relação às alterações promovidas na CLT, segue à risca os mandamentos contidos no art. 12 da Lei Complementar nº 95, que regula a alteração das leis. Por conseguinte, mostra-se desnecessária a apresentação de qualquer emenda de redação.

SF/17140.55118-09

**II.2 – Da constitucionalidade formal**

Conforme minuciosamente relatado acima, o projeto altera artigos da legislação infraconstitucional ordinária, especificamente o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiros de 1974; 8.036, de 11 de maio de 1990 e 8.212, de 24 de julho de 1991.

Analisando o conteúdo dessas leis, verifica-se que consubstanciam-se normas de Direito do Trabalho e de Direito Processual, mais precisamente de direito processual do trabalho, o qual, conforme já consolidado, constitui-se em ramo autônomo do Direito. Destarte, praticamente todo o conteúdo do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, está subsumido ao inciso I do art. 22 da Constituição da República, o qual afirma que é de competência privativa da União legislar sobre direito do trabalho e direito processual. Em relação à alteração da Lei nº 8.212, de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, essa competência está incluída no inciso XXIII do mesmo artigo. Logo, é de competência desse Congresso Nacional deliberar sobre o projeto, uma vez que o *caput* do art. 48 de nossa Carta Magna afirma que lhe cabe dispor sobre as matérias de competência da União.

Em relação à iniciativa do projeto, não há óbices constitucionais para que o processo legislativo de normas trabalhistas e de seguridade social seja deflagrado por intermédio do Presidente da República. Essas matérias incluem-se no rol da denominada iniciativa concorrente, prevista no *caput* do art. 61 da Constituição, não se submetendo, portanto, à competência privativa de nenhum dos órgãos da República. Devido a isso, e respeitando mandamento constitucional (art. 64, *caput*, da CF/88) a matéria teve sua tramitação iniciada na Câmara dos Deputados.

Durante a tramitação naquela Casa, também não se verificou qualquer vício de inconstitucionalidade, uma vez que a matéria tramitou pelas comissões pertinentes e foi aprovada pelo Plenário respeitando o quórum constitucional de maioria simples presente a maioria dos membros da Casa, tal como previsto no art. 47 da Carta Magna (296 votos favoráveis e 177 votos contrários, totalizando 473 votantes).

Por fim, destaque-se a não violação do art. 67 da Constituição, pois a matéria não consta de Projeto de Lei rejeitado na atual sessão legislativa.

SF/17140.55118-09

## II.3 – Da constitucionalidade material e da juridicidade

> *"Quando o Direito ignora a realidade, a realidade se vinga ignorando o Direito"*
> **(GEORGES RIPERT, em sua obra "Aspectos Jurídicos do Capitalismo Moderno", 1946)**

Conforme magistralmente sintetizado pela frase de Georges Ripert, a realidade é inexorável. Segundo o parecer aprovado na Comissão de Assuntos Econômicos:

> "*Vinte milhões de brasileiros não têm acesso ao direito trabalhista mais básico: o direito ao emprego. Outros 35 milhões estão na informalidade, não podendo gozar dos direitos trabalhistas dos arts. 7º e 8º da Constituição. Para esses brasileiros, desempregados ou informais, não existem direitos constitucionais como o 13º, as férias, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.*
>
> *Desprotegidos de uma legislação que, ironicamente, é considerada protetora, esses trabalhadores levam suas vidas à mercê dos riscos que atingem a atividade laboral. Para essa massa de 55 milhões de brasileiros, não há proteção contra o risco do desemprego, seja porque, se desempregados, já exauriram as condições para receber o seguro-desemprego, se informais, dele tampouco têm direito*".

A realidade normativa da regulação das relações de trabalho no Brasil, por óbvio, não é a única causa desses dados tão alarmantes. Entretanto, não se pode afirmar também que o ordenamento não possui uma parcela de responsabilidade. A atualização das leis trabalhistas demonstra-se ser uma necessidade premente a ser efetivada na sociedade brasileira, harmonizando os preceitos legais com a realidade fática vivida pelos milhões de brasileiros que laboram nesse país.

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

SF/17140.55118-09

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

Certamente, a proposta de mudança para um modelo mais liberal em substituição a um marco regulatório extremamente regulador e invasivo gera insegurança, afinal, nunca foi dada, no Brasil, uma liberdade real para a autorregulação do mercado de trabalho e para a negociação direta entre as partes.

Aliás, o fortalecimento da negociação coletiva é um dos objetivos visados pelo constituinte de 1988, mas que, até hoje, não foi de fato efetivado com toda sua força. E o presente Projeto faz isso, dá protagonismo, nas relações de trabalho, para a negociação entre as partes. Acreditamos não haver o que temer ao proporcionarmos esse espaço nas relações de trabalho. Ademais, da forma como proposto no projeto, o novo parâmetro contribuirá para um desenho mais ágil do mercado de trabalho, sendo um importante elemento de dinamização não só de melhores condições de trabalho, porque atenderão as especificidades de cada nicho produtivo, mas, também, de um crescimento econômico mais sólido e com mais trabalho para todos.

Assim, com a modernização empreendida, é importantíssimo destacar que o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, não afronta, em nenhum de seus dispositivos, o regramento constitucional dos direitos sociais consagrados no Capítulo II da Constituição Federal, especialmente nos arts. 7º a 11.

O que se faz é, dentro desse enquadramento, buscar uma legislação trabalhista que melhor atenda à realidade brasileira, considerando interesses de trabalhadores e empregadores. No ambiente constitucional, há espaço para esse ajuste do marco regulatório do mundo do trabalho no Brasil.

SF/17140.55118-09

O parecer aprovado na CAE, de autoria do Exmo. Senador Ricardo Ferraço, elucida, com maestria, os méritos do PLC nº 38, de 2017, e todos os pontos acima explanados. Trata-se, pois, de peça cujos fundamentos são incontestáveis, sendo mais do que suficientes para demonstrar que a aprovação do PLC nº 38, de 2017, contribuirá para o aprimoramento das relações entre o capital e o trabalho no Brasil.

Entretanto, necessário realçar alguns aspectos da proposição, demonstrando (e desconstituindo, assim, falsas premissas) o quanto eles colaboram para o aprimoramento das relações laborais brasileiras.

Na linha de se combater a informalidade nas relações de trabalho, que, hoje, assola cerca de 45% dos trabalhadores do nosso país, o PLC nº 38, de 2017, atualiza e robustece as multas impostas pelo descumprimento de obrigações básicas, como a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do trabalhador. Busca-se, com tal medida, efetivar o respeito dos atores econômicos às normas trabalhistas,

No tocante ao fortalecimento da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, verifica-se, na justificativa do PL nº 6.787, de 2016, que a proposição parte da premissa, reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no RE nº 590.415/SC, cuja relatoria incumbiu ao Exmo. Ministro Luís Roberto Barroso, de que inexiste, no âmbito coletivo, a disparidade de forças entre empregados e tomadores de serviços.

Em face disso, a declaração de nulidade dos acordos e convenções coletivas, sob o suposto motivo de desrespeitarem as leis que disciplinam o labor subordinado no Brasil, não se coaduna com o postulado da segurança jurídica, necessário ao desenvolvimento nacional e à manutenção do Estado Democrático de Direito.

Nesse ponto, caminha bem o PLC nº 38, de 2017, por fortalecer o papel assegurado pelo art. 8º, III, da Carta Magna aos sindicatos das categorias profissionais de representarem os trabalhadores brasileiros. Fortifica, nos arts. 611-A e 611-B da CLT, a negociação coletiva, concretizando, portanto, a vontade do poder constituinte originário.

Além disso, muito se tem falado sobre a mudança trazida pelo art. 477-A, que seria um prejuízo para os trabalhadores, porque não mais será necessária a negociação coletiva para as dispensas coletivas.

SF/17140.55118-09

Todavia, o projeto não pode ser analisado sem a correta integração de todos seus artigos. Referido dispositivo está diretamente relacionado com o disposto no § 3º do art. 611-A, que regula a negociação coletiva e determina que os instrumentos de negociação que reduzam salário ou jornada devem conter cláusula contra a dispensa imotivada pelo tempo de vigência do instrumento.

Porque esses dispositivos se relacionam? Por uma questão simples: custo. A dispensa imotivada, especialmente a coletiva, é mais cara que a negociação, que traz uma redução de salários/jornada, mantendo os funcionários empregados.

O sistema privilegia, então, a negociação e a preservação do contrato de trabalho, com contrapartida para ambas as partes. Nesse panorama, o empregador só irá dispensar o trabalhador ser for realmente inviável economicamente mantê-lo em seus quadros.

Não é demais lembrar, nesse passo, que esse sistema está em consonância com a intencionalidade do art. 7º, I, da Constituição Federal, encontrando maneiras possíveis de garantir o emprego contra as dispensas imotivadas, dentro da perspectiva da dinâmica da interação direta entre as partes.

Quanto à ausência de chancela sindical para a dispensa imotivada de empregado com mais de um ano na empresa, não há, mais uma vez, nenhum prejuízo, de fato, aos interesses em jogo, ou seja, nem os do sindicato, nem os dos trabalhadores.

Os trabalhadores estão protegidos porque, como antes, fica mantida a obrigatoriedade de especificação da natureza e do valor de cada parcela paga ao empregado no ato rescisório, sendo considerada válida a quitação apenas em relação a essas parcelas.

Com o fim da homologação sindical, bastará a anotação da rescisão do contrato na CTPS, juntamente com a comunicação da dispensa aos órgãos competentes para que o empregado possa levantar a multa do FGTS e para que possa dar entrada em seu pedido do seguro-desemprego.

A medida desburocratiza o processo de rescisão, tornando mais ágil para o próprio empregado o recebimento de suas verbas rescisórias.

SF/17140.55118-09

Neste ponto, salientamos, mais uma vez, a necessidade de analisar o projeto de forma sistêmica, pois o sindicato não mais será chamado somente ao fim da relação laboral, mas passa a ser um acompanhante da fiel execução do contrato de trabalho durante toda a sua vigência. Afinal, o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, previsto no art. 507-B, se realiza perante o sindicato profissional de cada categoria.

Privilegia-se, na verdade, a maior e mais efetiva participação do sindicato na relação de emprego, pois, anualmente, ele terá a possibilidade de ser chamado a verificar a regularidade dos contratos de seus representados.

Além disso, muito se tem falado sobre a nova redação do art. 394-A. Especula-se que, a partir de aprovação deste projeto, as gestantes serão todas obrigadas a trabalhar em condições insalubridade o que, absolutamente, não é o caso.

O Projeto, ao alterar esse artigo, mais uma vez privilegia a autonomia das partes. Assim, caberá à própria gestante, juntamente com o seu médico de confiança, estabelecer o que é melhor para ela (e para seu bebê) durante o período da gestão/lactação. Faz-se necessário salientar, aqui, que essa prerrogativa passa a ser da mulher, sendo nenhuma a discricionariedade do empregador. Apresentado pela empregada o atestado, está o empregador obrigado, sem prejuízo da remuneração da empregada, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a afastá-la das atividades habituais, alocando-a em local salubre na empresa. Este artigo, como os demais dispositivos, quando analisados sem pré-julgamentos e sem desconfianças desnecessárias, revela um ganho, e não um prejuízo ao trabalhador. Nesse caso, especificamente, trata-se de medida que preserva a saúde da gestante/lactante, sem inibir o seu direito ao trabalho.

No que tange ao contrato intermitente, necessário, preliminarmente, delimitar o que vem a ser essa nova modalidade de pacto laboral.

O referido contrato permitirá a prestação de serviços de forma descontínua, podendo-se alternar períodos em dia e hora, cabendo ao empregado o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas, observados alguns requisitos. O trabalho prestado nessa modalidade contratual será descontínuo, para que possa atender a demandas específicas de determinados setores, a exemplo daqueles de bares e restaurantes ou de turismo.

SF/17140.55118-09

Aqui, também, é necessário descontruir alguns mitos que se criaram em torno do Projeto, especialmente no que importa aos riscos para o trabalhador.

Primeiro, o empregado deverá ser convocado para a prestação do serviço com, pelo menos, três dias de antecedência, garantindo-se ao empregado um dia útil para aceitar ou não a oferta, sendo que a recusa não descaracteriza o contrato.

Segundo, e não menos importante, tem-se dito que o empregado terá que pagar multa se não comparecer e que isso seria, por si só, um absurdo. Todavia, cumpre, por honestidade, esclarecer que, aceita a proposta, há previsão de multa para ambas as partes em caso de descumprimento, sem justo motivo, permitida a compensação. Não há nada de draconiano na medida, lembrando que a ausência injustificada ao trabalho no contrato indeterminado também gera uma penalidade financeira, com o desconto do dia não trabalhado. Aqui se trata, portanto, de estabelecer normas que garantam a execução e pagamento dos contratos, balizando-se no princípio da boa-fé entre as partes. Outrossim, será devido o pagamento imediato, junto com a remuneração, das parcelas relativas às férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado e demais adicionais legais devidos.

Vale ressaltar também que muito se tem falado sobre a possibilidade de, por meio de negociação coletiva, reduzir o intervalo intrajornada, até o limite mínimo de 30 minutos, nas jornadas superiores a seis horas.

Importante apontar, aqui, que tal possibilidade não é obrigatória. É apenas a permissão para que se negocie, sempre coletivamente, um intervalo menor que o mínimo previsto atualmente. Não é um comando obrigatório. E mais: somente é possível efetivá-lo por intermédio de negociação coletiva. Considerando que o sindicato dos trabalhadores se encontra em paridade de condições com o empregador ou o seu sindicato, não há, de acordo com a lógica que norteia a proposição, justificativa razoável para que se tema prejuízo aos trabalhadores. Trata-se, pois, de mera concretização do disposto no art. 8º, III, da Carta Magna.

O Projeto permite, ainda, que os trinta dias de férias anuais a que o empregado tem direito possam ser usufruídos em até três períodos,

sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores à cinco dias corridos cada um.

A medida, a toda evidência, não traz qualquer prejuízo ao trabalhador. Ao contrário, garante-lhe maior flexibilidade para o planejamento e gozo de seus descansos. Aliás, a providência é similar ao que já é concedido aos servidores públicos regidos pelo Regime Jurídico Único, que podem parcelar suas férias em três etapas (Lei n. 8.112, de 1990: art. 77, § 3).

Aqui, mais uma vez, é necessário desmistificar a ideia que se quer retirar direitos dos trabalhadores, quando, na realidade, o que se deseja é dar maior racionalidade e melhor proveito do contrato de trabalho para todas as partes nele envolvidas.

O Projeto faz menção, ainda, à jornada de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (jornada de 12 x 36), já presente em convenções coletivas e nos acordos coletivos de trabalho celebrados pelas entidades sindicais dos trabalhadores e em jurisprudências firmadas pelos tribunais trabalhistas, em especial na Súmula nº 444 do TST. Vale destacar, também, que esse regime de jornada de trabalho já está previsto pela legislação infraconstitucional brasileira. Mais especificamente, a Lei Complementar nº 150, de 2015, que regulou as normas trabalhistas aplicáveis aos contratos de trabalho doméstico, prevê, em seu art. 10, a possibilidade de as partes acordarem o estabelecimento da jornada ora analisada.

Nesse regime, a jornada mensal totaliza 180 horas, quantitativo mais favorável do que o limite constitucional de 220 horas, havendo, no particular, melhoria da condição social do trabalhador brasileiro. Além disso, a referida jornada especial não pode ser imposta, devendo ser adotada por meio de acordo individual ou negociação coletiva. A possibilidade de sua previsão em acordo individual escrito entre as partes desburocratiza as relações de trabalho e não traz prejuízo ao trabalhador. Assim como o banco de horas, o regime 12 x 36 também atende às especificidades de diversas categorias profissionais (enfermeiras e vigias, por exemplo).

Nota-se, portanto, que a sua disciplina pelo PLC nº 38, de 2017: a) reduz a carga mensal de trabalho do obreiro; b) permite que o sindicato atue na defesa dos interesses dos trabalhadores; e c) desburocratiza as

SF/17140.55118-09

relações laborais, inexistindo, assim, qualquer prejuízo aos trabalhadores brasileiros e qualquer violação ao texto constitucional.

Quanto ao art. 442-B, o Projeto não cria nenhuma novidade jurídica, tampouco institucionaliza a fraude laboral.

Segue-se, aqui, o mesmo raciocínio adotado em relação à descaracterização do vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e o seu associado. Ressalte-se que, na eventualidade de uma tentativa de se fraudar a legislação trabalhista, estando configurados os requisitos próprios da relação de emprego, a Justiça do Trabalho reconhecerá o vínculo empregatício, garantindo ao empregado todos os direitos a ele inerentes. Afinal, a relação de emprego, quando presentes os seus requisitos (arts. 2º e 3º da CLT: trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade, subordinação) é constitucionalmente assegurada ao trabalhador pelo art. 7º, I, da Carta Magna e o projeto não interfere nisso. Preserva-se, como sempre foi, a tutela do Poder Judiciário quando da ocorrência de fraudes para afastar a relação de emprego.

Com o art. 484-A, autoriza-se que empregador e empregado, de comum acordo, possam extinguir o contrato de trabalho. A medida visa a coibir o costumeiro acordo informal, pelo qual é feita a demissão sem justa causa para que o empregado possa receber o seguro-desemprego e o saldo depositado em sua conta no FGTS, com a posterior devolução do valor correspondente à multa do Fundo de Garantia ao empregador.

De acordo com a nova previsão, havendo o consenso, o contrato é extinto e serão devidos, pela metade, o aviso prévio, se indenizado, e a indenização sobre o saldo do FGTS. O empregado somente poderá movimentar oitenta por cento do valor depositado na sua conta vinculada e não fará jus ao ingresso no Programa do Seguro-Desemprego. A medida traz mais saúde paras as relações de trabalho na medida em que, havendo mútuo interesse, não há necessidade de se recorrer à fraude para viabilizar o objetivo comum.

Novamente, em relação aos arts. 611-A e 611-B, na verdade, não há qualquer inovação no ordenamento pátrio. O que há, de fato, é uma hierarquização, dando ênfase, por regra e não por exceção, como era até hoje, ao que for objeto de convenções e acordos coletivos de trabalho, que passam a ter prevalência sobre o legislado.

SF/17140.55118-09

SF/17140.55118-09

A medida traz segurança jurídica e estabilidade às negociações coletivas, uma vez que elas sempre terão a maior força de coesão normativa. De fato, se realmente vamos dar efetividade à importância da negociação coletiva pretendida pelo constituinte de 1988, é preciso que se reconheça que as partes, em sede coletiva, têm plenas condições de se autodeterminar, sem necessidade de interferência, seja do Estado, seja do Poder Judiciário.

Mais ainda, o art. 611-B especifica taxativamente um marco regulatório restritivo, com as matérias que não podem ser objeto de negociação, por serem direitos que se enquadram no conceito de indisponibilidade absoluta. Preserva-se, dessa forma, o que se convencionou denominar de patamar civilizatório mínimo dos trabalhadores, referenciando diretamente o art. 7º da Constituição Federal, guardião por excelência do trabalhador brasileiro.

O Projeto altera, ainda, os arts. 545 a 602 da CLT para estabelecer que a contribuição sindical devida aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades será paga e recolhida, desde que prévia e expressamente autorizadas.

A eliminação da obrigatoriedade da contribuição sindical pode ser efetivada via legislação infraconstitucional, pois o citado tributo não está expressamente previsto na Carta Magna. Isso porque o inciso IV do art. 8º, ao valer-se da expressão “independentemente da contribuição prevista em lei”, remete a matéria à legislação infraconstitucional, no caso, a CLT, que pode, ou não, prever a compulsoriedade no pagamento de valores aos sindicatos das categorias profissionais e econômicas.

Por esta razão, a supressão da obrigatoriedade da contribuição sindical, na forma do PLC nº 38, de 2017, não encontra óbice constitucional. Ademais, temos que esse é um primeiro passo rumo à reforma sindical de que tanto se ressente o Brasil, para que possamos ter entidades realmente representativas dos interesses de seus representados.

Quanto à regulamentação do art. 11 da Carta Magna, promovida pela inclusão dos arts. 510-A a 510-D na CLT, busca-se, na mesma linha do estímulo à negociação coletiva, fomentar o entendimento direto entre patrão e empregados, evitando-se, com isso, o excesso e judicialização de conflitos laborais.

SF/17140.55118-09

Em relação às normas processuais contidas no PLC nº 38, de 2017, deve-se ressaltar que um dos problemas relacionados ao excesso de demandas na Justiça do Trabalho é a falta de onerosidade para se ingressar com uma ação, com a ausência da sucumbência onerosa e o grande número de pedidos de justiça gratuita. Essa litigância sem risco acaba por estimular o ajuizamento de reclamações trabalhistas temerárias.

Além disso, a assistência jurídica integral e gratuita é um direito assegurado constitucionalmente. Porém, o texto da Constituição Federal garante essa assistência "aos que comprovarem insuficiência de recursos" (art. 5º, LXXIV). Assim, a redação sugerida aos §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT visa, justamente, a dar efetividade ao princípio da gratuidade, transcrevendo os termos da Constituição no § 4º, enquanto no § 3º exclui-se a presunção de insuficiência de recursos, admitida na parte final da redação atual da CLT. Ressalte-se que o objetivo não é dificultar o acesso à Justiça, mas, pelo contrário, torná-la efetiva, evitando-se as ações em que, mediante mero atestado de pobreza, se solicita (e muitas vezes se concede) a justiça gratuita para pessoas que dela não poderiam usufruir. Com essa medida, afastam-se os litigantes que não se enquadram nos requisitos de "pobreza" e se garante que o instituto seja utilizado por aqueles que realmente necessitam.

Pelos argumentos apresentados, tanto no "Relatório", quanto na "Análise", e utilizando-se dos subsídios fornecidos pela Comissão de Assuntos Econômicos, verifica-se que o PLC nº 38, de 2017, não suprime direitos dos trabalhadores. A análise sistêmica (e despida de preconceitos) da proposição revela que ela fortalece os sindicatos brasileiros, confere maior autonomia (sem desproteção) aos trabalhadores, reduz os custos de transação gerados pelas normas trabalhistas e desburocratiza as relações laborais, sem violar preceitos constitucionais, merecendo, assim, a chancela deste Senado Federal na forma do texto aprovado pela Câmara dos Deputados.

## III – VOTO

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

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

SF/17140.55118-09

# SENADO FEDERAL

## PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

(nº 6.787/2016, na Câmara dos Deputados)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

**AUTORIA:** Câmara dos Deputados

**DOCUMENTOS:**

- Texto do projeto de lei da Câmara
- Legislação citada
- Projeto original
  http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL-6787-2016

**DESPACHO:** Às Comissões de Assuntos Econômicos; e de Assuntos Sociais

Página da matéria

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 2º .....

.....

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes."(NR)

"Art. 4º .....

§ 1° Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2° Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1° do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I – práticas religiosas;

II – descanso;

III – lazer;

IV – estudo;

V – alimentação;

VI – atividades de relacionamento social;

VII – higiene pessoal;

VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.”(NR)

“Art. 8° .....

§ 1° O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

3

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

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva."(NR)

"Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I – a empresa devedora;

II – os sócios atuais; e

III – os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato."

"Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

I – (revogado);

II – (revogado).

.....

§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos."(NR)

"Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição."

5

"Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1° Especificamente quanto à infração a que se refere o *caput* deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2° A infração de que trata o *caput* deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita."(NR)

"Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado."

"Art. 58. .....
.....

§ 2° O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

§ 3° (Revogado)."(NR)

**6**

"Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

.....

§ 3° As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4° Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3°, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5° As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

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

§ 7° As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação."(NR)

7

"Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

.....

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

§ 4º (Revogado).

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

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

"Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5° do art. 73 desta Consolidação."

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

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas."

"Art. 60. .....

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso."(NR)

"Art. 61. .....

§ 1° O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

..... "(NR)

"Art. 62. .....

.....

9

III – os empregados em regime de teletrabalho.

.....”(NR)

“Art. 71. .....

.....

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

.....”(NR)

“TÍTULO II

.....

CAPÍTULO II-A
DO TELETRABALHO

‘Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.’

‘Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do

empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.'

'Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.'

'Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

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

‘Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.’”

“Art. 134. .....

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado).

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.”(NR)

“TÍTULO II-A
DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

‘Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.’

‘Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.’

‘Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.’

‘Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.’

‘Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.’

‘Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1° Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2° A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.’

‘Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

I – a natureza do bem jurídico tutelado;

13

II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação;

III – a possibilidade de superação física ou psicológica;

IV – os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;

V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;

VI – as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;

VII – o grau de dolo ou culpa;

VIII – a ocorrência de retratação espontânea;

IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa;

X - o perdão, tácito ou expresso;

XI – a situação social e econômica das partes envolvidas;

XII – o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I – ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2° Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1° deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3° Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.'"

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

I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1° .....

§ 2° Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e

demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

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

"Art. 396. .....

§ 1º .....

§ 2º Os horários dos descansos previstos no *caput* deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador."(NR)

"Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação."

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

.....

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de

inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria."(NR)

"Art. 444. ..............................

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o *caput* deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social."(NR)

"Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência."

"Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

17

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I – remuneração;

II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III – décimo terceiro salário proporcional;

IV – repouso semanal remunerado; e

V – adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador."

"Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum."

"Art. 457. ..............................

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

19

§ 2° As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

.....

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

"Art. 458. .....

.....

§ 5° O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea *q* do § 9° do art. 28 da Lei n° 8.212, de 24 de julho de 1991."(NR)

"Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

.....

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

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

"Art. 468. .....

§ 1° .....

§ 2° A alteração de que trata o § 1° deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função."(NR)

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

§ 1° (Revogado).

.....

§ 3° (Revogado).

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

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

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

.....

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

a) (revogada);

b) (revogada).

§ 7º (Revogado).

.....

§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no *caput* deste artigo tenha sido realizada."(NR)

"Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação."

"Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação

empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes."

"Art. 482. .....

.....

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

....."(NR)

"Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I – por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no *caput* deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no *caput* deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego."

"Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996."

"Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas."

"TÍTULO IV-A
DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

'Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I – nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II – nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III – nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.'

'Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I – representar os empregados perante a administração da empresa;

II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.'

'Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.'

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

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

§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa

pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.’”

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

..... ”(NR)

“Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.”(NR)

“Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.”(NR)

“Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e

expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

.....”(NR)

“Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.

.....”(NR)

“Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.”(NR)

“Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

.....”(NR)

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – banco de horas anual;

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos."

"Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV – salário mínimo;

V – valor nominal do décimo terceiro salário;

VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII – salário-família;

IX – repouso semanal remunerado;

X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI – número de dias de férias devidas ao empregado;

XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX – aposentadoria;

XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;

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

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo."

"Art. 614. .....
.....

35

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

“Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.”(NR)

“Art. 634. .....

§ 1º .....

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.”(NR)

“Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:

.....

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

.....”(NR)

“Art. 702. .....

I – .....

.....

f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas,

podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;

.....

§ 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

§ 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea *f* do inciso I e no § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária."(NR)

"Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.

§ 1º Os prazos podem ser prorrogados, pelo tempo estritamente necessário, nas seguintes hipóteses:

I – quando o juízo entender necessário;

II – em virtude de força maior, devidamente comprovada.

§ 2º Ao juízo incumbe dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito."(NR)

"Art. 789. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e serão calculadas:

..... "(NR)

"Art. 790. .....

.....

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.”(NR)

“Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no *caput*, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.”(NR)

“Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

39

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I – o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.”

"TÍTULO X

.....

CAPÍTULO II

.....

Seção IV-A

Da Responsabilidade por Dano Processual

'Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.'

'Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

I – deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;

II – alterar a verdade dos fatos;

III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal;

IV – opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

V – proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;

VI – provocar incidente manifestamente infundado;

VII – interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.'

'Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta

sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.'

'Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.'"

"Art. 800. Apresentada exceção de incompetência territorial no prazo de cinco dias a contar da notificação, antes da audiência e em peça que sinalize a existência desta exceção, seguir-se-á o procedimento estabelecido neste artigo.

§ 1º Protocolada a petição, será suspenso o processo e não se realizará a audiência a que se refere o art. 843 desta Consolidação até que se decida a exceção.

§ 2º Os autos serão imediatamente conclusos ao juiz, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias.

§ 3º Se entender necessária a produção de prova oral, o juízo designará audiência, garantindo o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória, no juízo que este houver indicado como competente.

§ 4º Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente."(NR)

"Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II – ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil."(NR)

"Art. 840. .....

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito."(NR)

"Art. 841. .....

.....

§ 3º Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação."(NR)

"Art. 843. .....

.....

§ 3º O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada.”(NR)

“Art. 844. .....

§ 1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência.

§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda.

§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no *caput* deste artigo se:

I – havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;

II – o litígio versar sobre direitos indisponíveis;

III – a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;

IV – as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.

§ 5° Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.”(NR)

“Art. 847. .....

Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência.”(NR)

“TÍTULO X

.....

CAPÍTULO III

.....

Seção IV

Do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica

‘Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei n° 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil.

§ 1° Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I – na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1° do art. 893 desta Consolidação;

II – na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III – cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.

§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil).'

CAPÍTULO III-A
DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA
PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

'Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.'

'Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.'

'Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.'

'Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.’”

“Art. 876. .....

Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea *a* do inciso I e no inciso II do *caput* do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar.”(NR)

“Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

Parágrafo único. (Revogado).”(NR)

“Art. 879. .....

.....

§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.

.....

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991.”(NR).

"Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro-garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil."(NR)

"Art. 883-A. A decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo."

"Art. 884. .....

.....

§ 6º A exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições."(NR).

"Art. 896. .....

.....

§ 1º-A .....

.....

IV – transcrever na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos

embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão.

.....

§ 3º (Revogado).

§ 4º (Revogado).

§ 5º (Revogado).

§ 6º (Revogado).

.....

§ 14. O relator do recurso de revista poderá denegar-lhe seguimento, em decisão monocrática, nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade."(NR)

"Art. 896-A. .....

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I – econômica, o elevado valor da causa;

II – política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III – social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

IV – jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

§ 2º Poderá o relator, monocraticamente, denegar seguimento ao recurso de revista que não demonstrar transcendência, cabendo agravo desta decisão para o colegiado.

§ 3º Em relação ao recurso que o relator considerou não ter transcendência, o recorrente poderá realizar sustentação oral sobre a questão da transcendência, durante cinco minutos em sessão.

§ 4º Mantido o voto do relator quanto à não transcendência do recurso, será lavrado acórdão com fundamentação sucinta, que constituirá decisão irrecorrível no âmbito do tribunal.

§ 5º É irrecorrível a decisão monocrática do relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.

§ 6º O juízo de admissibilidade do recurso de revista exercido pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho limita-se à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos do apelo, não abrangendo o critério da transcendência das questões nele veiculadas."(NR)

"Art. 899. .....

.....

§ 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.

§ 5º (Revogado).

.....

§ 9° O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

§ 10. São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.

§ 11. O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial."(NR)

Art. 2° A Lei n° 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 4°-A Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

....."(NR)

"Art. 4°-C São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4°-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I – relativas a:

a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

b) direito de utilizar os serviços de transporte;

c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II – sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1° Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2° Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.”

“Art. 5°-A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas

atividades, inclusive sua atividade principal. .....”(NR)

“Art. 5°-C Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4°-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.”

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

Art. 3° O art. 20 da Lei n° 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso I-A:

“Art. 20. .....

.....

I-A – extinção do contrato de trabalho prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943;

..... ”(NR)

Art. 4° O art. 28 da Lei n° 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 28. .....

.....

§ 8° (Revogado).

a) (revogada);

.....

§ 9º .....

.....

h) as diárias para viagens;

.....

q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares;

.....

z) os prêmios e os abonos.

....."(NR)

Art. 5º Revogam-se:

I – os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

a) § 3º do art. 58;

b) § 4º do art. 59;

c) art. 84;

d) art. 86;

e) art. 130-A;

f) § 2º do art. 134;

g) § 3º do art. 143;

h) parágrafo único do art. 372;

i) art. 384;

j) §§ 1º, 3º e 7º do art. 477;

k) art. 601;

55

l) art. 604;

m) art. 792;

n) parágrafo único do art. 878;

o) §§ 3°, 4°, 5° e 6° do art. 896;

p) § 5° do art. 899;

II – a alínea *a* do § 8° do art. 28 da Lei n° 8.212, de 24 de julho de 1991;

III – o art. 2° da Medida Provisória n° 2.226, de 4 de setembro de 2001.

Art. 6° Esta Lei entra em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial.

CÂMARA DOS DEPUTADOS, de abril de 2017.

RODRIGO MAIA
Presidente

# LEGISLAÇÃO CITADA

- Constituição de 1988 - 1988/88
http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:constituicao:1988;1988
    - alínea a do inciso I do artigo 195
    - inciso II do artigo 195
    - artigo 248
- Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 - Legislação Trabalhista; Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); CLT - 5452/43
http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto.lei:1943;5452
    - artigo 484-
- Lei nº 6.019, de 3 de Janeiro de 1974 - Lei do Trabalho Temporário - 6019/74
http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1974;6019
- Lei nº 8.036, de 11 de Maio de 1990 - Lei do FGTS; Lei do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - 8036/90
http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1990;8036
    - parágrafo 1º do artigo 18
    - artigo 20
    - inciso I- do artigo 20
- Lei nº 8.177, de 1º de Março de 1991 - Lei de Desindexação da Economia ; Plano Collor II - 8177/91
http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1991;8177
- Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991 - Lei Orgânica da Seguridade Social; Lei do Custeio da Previdência Social - 8212/91
http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1991;8212
    - artigo 28
    - alínea a do parágrafo 8º do artigo 28
    - alínea q do parágrafo 9º do artigo 28
- Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991 - Lei de Benefícios da Previdência Social; Lei de Cotas para Pesssoas com Deficiência - 8213/91
http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1991;8213
- Lei nº 9.307, de 23 de Setembro de 1996 - Lei da Arbitragem ; Lei Marco Maciel - 9307/96
http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1996;9307
- Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002 - Código Civil (2002) - 10406/02
http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2002;10406
    - artigo 104
- Lei nº 13.105, de 16 de Março de 2015 - Código de Processo Civil (2015) - 13105/15
http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2015;13105
    - artigo 301
    - artigo 835
- Lei nº 13.189, de 19 de Novembro de 2015 - 13189/15
http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2015;13189
- Medida Provisória nº 2.226, de 4 de Setembro de 2001 - 2226/01
http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:medida.provisoria:2001;2226

- artigo 2º

# SENADO FEDERAL

## PARECER (SF) Nº 34, DE 2017

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, sobre o processo Projeto de Lei da Câmara n°38, de 2017, que Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

**PRESIDENTE:** Senador Tasso Jereissati
**RELATOR:** Senador Ricardo Ferraço

06 de Junho de 2017

# PARECER Nº , DE 2017

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que *altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho*.

SF/17509.76401-03

Relator: Senador **RICARDO FERRAÇO**

## I – RELATÓRIO

Chega ao exame da Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017. Trata-se da reforma trabalhista, proposta pelo Poder Executivo, inicialmente como Projeto de Lei nº 6.787, de 2016 na origem.

O projeto faz uma série de alterações em normas vigentes, em especial na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), mas também nas Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974; 8.036, de 11 de maio de 1990; e 8.212, de 24 de julho de 1991.

Após exame da CAE, a proposta ainda vai a exame da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ) e da Comissão de Assuntos Sociais (CAS).

Nesta Comissão, a proposta recebeu 193 emendas.

## II – ANÁLISE

Preliminarmente, não encontramos vícios no que concerne a técnica legislativa ou regimentalidade. De acordo com o art. 99 do Regimento Interno do Senado Federal, compete a esta Comissão de Assuntos Econômicos opinar sobre os aspectos econômicos e financeiros de qualquer proposição que lhe seja submetida, conforme o inciso I, e também sobre proposições pertinentes aos problemas econômicos do país, conforme o inciso III.

SF/17509.76401-03

Tampouco vislumbramos óbices de juridicidade. O PLC nº 38, de 2017, coaduna com o ordenamento jurídico em vigor e o meio escolhido para a proposição, como projeto de lei ordinária, está adequado às modificações pretendidas. Ademais, a proposta tem o atributo da generalidade, possui potencial de coercitividade e inova o ordenamento jurídico.

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

Igualmente, inexistem vícios formais, incluindo de iniciativa, e o projeto respeita a **hierarquia das leis**, não invadindo temas que são reservados ao texto constitucional.

Ainda, oportuno ressaltar que, conforme a Constituição no inciso I de seu art. 22, compete privativamente à União legislar sobre direito do trabalho. Adicionalmente, conforme o *caput* do art. 48, cabe a este Congresso Nacional dispor sobre todas as matérias de competência da União. Aliás, relembrar a previsão de tais dispositivos é conveniente em tempos de *populismo judicial*, um dos temas adereçados por esta reforma e que viola justamente os princípios constitucionais da legalidade, da separação dos Poderes e da conformidade funcional.

Feita esta preliminar, diante da riqueza deste debate e de controvérsias de caráter constitucional suscitadas pelos participantes das audiências públicas que realizamos e nas Emendas apresentadas, consideramos ser pertinente desenvolver de maneira mais densa a análise de constitucionalidade deste projeto de lei.

SF/17509.76401-03

## 1. Constitucionalidade

O tema do trabalho é um tema caro a nossa Carta Cidadã. Ele está consagrado no art. 7º e seus 34 incisos, que elencam direitos das pessoas que trabalham nas áreas urbana e rural, e no art. 8º, que se dedica ao direito coletivo do trabalho. Entendemos que o projeto em tela preserva todos os direitos das pessoas previstos nestes dispositivos e os amplia, à medida que permite que mais trabalhadores possam deles usufruir.

Esta proposta se trata de uma conquista, ao passo que aprimora esses dispositivos. Aliás, primordial destacar o óbvio respeito da proposição ora analisada à hierarquia das normas. Novamente enfatizamos: nenhum dispositivo constitucional é ofendido. A proposição não modifica os arts. 7º e 8º, nem altera qualquer artigo, parágrafo, inciso ou alínea da Constituição.

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

Entretanto, o tema do trabalho está presente de maneira mais ampla na Carta Magna, permeando uma série de outros artigos, e esta reforma trabalhista deve ser analisada também à luz deles. Fundamentalmente, esta proposta se motiva por um específico princípio constitucional: o da **dignidade da pessoa humana**. É sob esta perspectiva que devemos entender uma reforma que intenciona que as pessoas realizem seu potencial e persigam seus sonhos.

SF/17509.76401-03

Adicionalmente, avaliamos que a proposta vai ao encontro dos objetivos fundamentais da República elencados no art. 2º, em especial os do inciso II, de *garantir o desenvolvimento nacional*, e do inciso III, de *erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais*. Adicionalmente, ela está consoante com um dos mais importantes princípios da ordem econômica, apresentado no inciso VIII do art. 170: o princípio da *busca do pleno emprego*.

Ao analisar o tema trabalhista diante do texto constitucional, não se pode olvidar também do disposto no art. 193, que enuncia que a ordem social tem como objetivo o bem-estar social e a justiça social, tendo como base *o primado do trabalho*. Outro princípio a ser recordado, frequentemente esquecido em análises como esta, é um dos princípios da ordem econômica previsto no art. 170, inciso V: o da *defesa do consumidor*.

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

Para discutir o PLC nº 38, de 2017, à luz da Constituição, é essencial entender o espírito da regulação das relações de trabalho que entremeia a Carta Cidadã, e como ela alterou o modelo de regulação das relações trabalhistas no Brasil. Como ensinou o Ministro do Supremo Tribunal Federal Luís Roberto Barroso, ao relatar o Recurso Extraordinário nº 590.415, a Carta de 1988 foi um marco ao fazer a transição de um modelo corporativo-autoritário para um modelo justrabalhista de caráter mais autônomo e democrático.

Diz o Ministro Luís Roberto Barroso:

> Assim, se a rigorosa limitação da autonomia da vontade é a tônica no direito individual do trabalho e na legislação infraconstitucional anterior à Constituição de 1988, o mesmo não ocorre no que respeita ao direito coletivo do trabalho ou às normas constitucionais atualmente em vigor. (...) A Constituição de 1988 restabeleceu o Estado Democrático de Direito, afirmou como seus fundamentos a cidadania, a dignidade humana, o pluralismo político e reconheceu uma série de direitos sociais que se

> prestam a assegurar condições materiais para a participação do cidadão no debate público.

Segundo o Ministro em seu voto, o modelo mais autônomo e democrático é o modelo tipicamente usado em democracias consolidadas e defendido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). São democracias em que há maior liberdade dos particulares em produzir as normas que regem suas relações de trabalho, especialmente por meio de acordos e convenções coletivas.

SF/17509.76401-03

O Ministro Luís Roberto Barroso destaca que a Constituição é marco, transitando para este modelo, ao reconhecer os acordos e convenções coletivas como instrumentos legítimos de autocomposição e prevenção de conflitos; ao tornar explícita a possibilidade de seu uso; e ao atribuir aos sindicatos a representação das categorias, impondo sua participação nas negociações coletivas.

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

Nesse sentido, é oportuno salientar que o entendimento do PLC nº 38, de 2017, para a questão das negociações coletivas coaduna com aquele do Supremo Tribunal Federal. Afirma o Ministro Gilmar Mendes, em seu voto em medida cautelar na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 323:

> É preciso destacar, desde pronto, que a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal tende a valorizar a autonomia coletiva da vontade e da autocomposição dos conflitos trabalhistas, nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

Rememoremos o conteúdo do referido dispositivo:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> .....
>
> XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
>
> .....

SF/17509.76401-03

Da mesma forma, o ilustre Ministro Teori Zavascki, ao relatar o Recurso Extraordinário nº 895.759, reiterou que "*esta corte conferiu especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho*".

A este respeito, é novamente tempestivo citar a argumentação do Ministro Luís Roberto Barroso no Recurso Extraordinário nº 590.415:

> No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. (...) **A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas**, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva (...) O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas **permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida**.

Na mesma ocasião, o Ministro Gilmar Mendes se pronunciou no julgado deste Recurso Extraordinário enfatizando que "*é muito claro que o texto constitucional valoriza, de forma enfática, as convenções e os acordos coletivos".* O Ministro realça que "*texto está lavrado com esse enfoque, no que diz respeito ao direito coletivo do trabalho*", exemplificando o tratamento conferido pelo legislador constituinte à questão da jornada de trabalho, nos incisos XIII e XIV do art. 7º, que dão particular importância à negociação coletiva.

Considerado pelo Ministro particularmente ilustrativo da ênfase dada pela Constituição às negociações é o disposto no inciso VI que garante a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo: "*Veja-se que é uma cláusula de grande importância, mas o próprio constituinte previu que pode haver uma situação em que, para a mantença do emprego seria necessária a redução.*"

Podemos complementar a reflexão do Ministro elencando outros dispositivos da Carta Magna concernentes aos direitos dos trabalhadores em que o constituinte optou por acentuar a relevância do acordo ou convenção coletiva. No art. 7º, temos os incisos VI, XIII, XIV e XXVI, por exemplo. No art. 8º, temos os incisos I, III, V, VI, VII e VIII.

SF/17509.76401-03

Prescrevem estes dispositivos constitucionais:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> .....
>
> VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em **convenção ou acordo** coletivo;
>
> .....
>
> XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante **acordo ou convenção** coletiva de trabalho;
>
> XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo **negociação** coletiva;
>
> .....
>
> XXVI - reconhecimento das **convenções e acordos** coletivos de trabalho
>
> .....

> Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
>
> I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
>
> .....
>
> III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
>
> .....
>
> V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;
>
> VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;
>
> VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

> VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.
>
> .....

SF/17509.76401-03

Entretanto, ao longo da tramitação da proposta ora analisada no Congresso Nacional, esteve sempre presente a crítica de que não há atualmente óbices para que as negociações coletivas pactuem condições mais benéficas aos trabalhadores, nos moldes do *caput* do art. 7º da Constituição, que preconiza que são direitos dos trabalhadores, além dos previstos em seu rol, *outros que visem à melhoria de sua condição social.* Os impedimentos existiriam apenas quando o acordo ou convenção coletivos não se prestam a ser instrumento de criação ou ampliação de direitos, mas de sua redução.

Portanto, a discussão provocada pela reforma trabalhista neste tema é, em sua essência, sobre a quem cabe decidir o que é uma condição mais benéfica para o trabalhador: ele próprio ou um magistrado?

Neste sentido, é emblemática a decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em processo de 2007 relatado pelo Ministro José Luciano de Castilho Pereira, em que se pondera:

> **O empregado merece proteção, inclusive, contra a sua própria necessidade ou ganância**. (...) no Direito do Trabalho a tônica é precisamente o esvaziamento do princípio da autonomia da vontade.

Não pode ser este o direito do trabalho que o Congresso Nacional deseja. Tampouco é este o direito do trabalho que o legislador constituinte almejou.

Neste sentido, é conveniente resgatar entendimentos diversos dentro do Poder Judiciário e que vão ao encontro do anseio da reforma trabalhista, como decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região no ano de 2001 relatada pelo Desembargador Antônio Alvares da Silva:

> **A proteção que o Processo do Trabalho defere ao trabalhador não pode chegar ao ponto de assemelhar-se à tutela ou curatela**, em que a

> vontade do representado se faz pelo representante. Se assim se agir, nunca haverá maturidade do trabalhador nem respeito e seriedade às suas declarações, pois ficará submetido a um processo de alienação permanente que não lhe permitirá jamais transformar-se num cidadão consciente e plenamente capaz.

SF/17509.76401-03

Por sua vez, entende a esse respeito o Ministro da Suprema Corte Luís Roberto Barroso, conforme relatado no Recurso Extraordinário nº 590.415:

> **A negociação coletiva é uma forma de superação de conflito que desempenha função política e social de grande relevância**. De fato, ao incentivar o diálogo, ela tem uma atuação terapêutica sobre o conflito entre capital e trabalho e possibilita que as próprias categorias econômicas e profissionais disponham sobre as regras às quais se submeterão, garantindo aos empregados um sentimento de valor e de participação.

Entende o Ministro que é esta a essência do tema no texto constitucional: "*Se este não é o espírito das normas infraconstitucionais que regem a matéria, cabe ao intérprete rever o conteúdo destas últimas à luz da Constituição*".

De fato, o reconhecimento que o PLC nº 38, de 2017, faz às negociações coletivas está amparado não somente nos arts. 7º e 8º da Constituição, como também no mandamento do inciso XXXVI do art. 5º, que protege o *ato jurídico perfeito*.

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

Assim como o Ministro Luís Roberto Barroso reconhece na citação apresentada a necessidade de que a Constituição condicione as interpretações sobre o direito do trabalho, no Supremo Tribunal Federal também o Ministro Gilmar Mendes demonstrou inconformismo com esta questão, no julgamento da ADPF nº 323. No caso, que analisava as

negociações coletivas sob o ponto de vista da ultratividade, o Ministro identificou em Súmula do TST "*verdadeira fraude hermenêutica*" e "*autêntica jurisprudência sentimental*, *seguida em moldes semelhantes à adotada pelo bom juiz Magnaud*".

SF/17509.76401-03

O juiz Magnaud seria um juiz despreocupado com os textos legais e com linguagem panfletária. Esta é uma alegoria que ilustra o *populismo judicial* de que este relatório tratará adiante, na análise do mérito de mudanças trazidas pelo PLC nº 38, de 2017, no processo do trabalho e suas consequências sobre a segurança jurídica.

Encerramos esta discussão inicial sobre a constitucionalidade do projeto de lei analisado, em especial sua ênfase na prevalência do negociado sobre o legislado e no combate ao *populismo judicial*, com as conclusões do Ministro Relator Luís Roberto Barroso no emblemático Recurso Extraordinário nº 590.415 julgado pelo STF:

> O reiterado descumprimento dos acordos provoca seu descrédito como instrumento de solução de conflitos coletivos e faz com que a perspectiva do descumprimento seja incluída na avaliação dos custos e dos benefícios de se optar por essa forma de solução de conflito, podendo conduzir à sua não utilização ou à sua oneração, **em prejuízo dos próprios trabalhadores.**

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

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

.....

Nossa avaliação é radical: **o direito ao acesso à Justiça é cláusula pétrea de nossa Constituição**. A proposta aqui analisada o consagra e respeita também o inciso LXXIV, do mesmo art. 5º, que prevê que "*o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos*". Não há, e não poderia haver, na reforma trabalhista qualquer dispositivo que impeça o acesso dos mais pobres à Justiça do Trabalho, como teremos oportunidade de esclarecer reiteradamente neste relatório. Mais uma vez: não se altera uma garantia constitucional por lei ordinária.

SF/17509.76401-03

Dessa maneira, iniciemos a análise do mérito da proposição, revisitando questões de constitucionalidade sempre que pertinente.

## 2. Mérito

### 2.A Economia

Vinte milhões de brasileiros não têm acesso ao direito trabalhista mais básico: o direito ao emprego. Outros 35 milhões estão na informalidade, não podendo gozar dos direitos trabalhistas dos arts. 7º e 8º da Constituição. Para esses brasileiros, desempregados ou informais, não existem direitos constitucionais como o 13º, as férias, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Desprotegidos de uma legislação que, ironicamente, é considerada protetora, esses trabalhadores levam suas vidas à mercê dos riscos que atingem a atividade laboral. Para essa massa de 55 milhões de brasileiros, não há proteção contra o risco do desemprego, seja porque, se desempregados, já exauriram as condições para receber o seguro-desemprego, se informais, dele tampouco têm direito.

Em caso de acidente ou de incapacidade temporária, esses 55 milhões de pessoas desempregadas, desalentadas ou informais no Brasil não possuem direito ao auxílio-doença. Se a incapacidade for pior, permanente, não farão jus à aposentadoria por invalidez. Se falecerem, não poderão deixar

pensão por morte para suas famílias. Se engravidarem, milhões de mulheres brasileiras não terão direito à licença-maternidade ou ao salário-maternidade.

Os dados oficiais de desemprego e informalidade são avalassadores, impressionam por mostrar como parcela tão expressiva da população brasileira vive de maneira tão precária, e impressionam também pela incapacidade de sensibilizar tantos membros da nossa elite política e jurídica, defensores da estrutura trabalhista atual, que possuem uma glacial indiferença ao drama dessas famílias.

SF/17509.76401-03

Analisemos brevemente estes números. A força de trabalho no Brasil soma em 2017 cerca de 103 milhões de pessoas, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, a PNAD Contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Esta força de trabalho inclui a população empregada e a população desempregada. Desde setembro de 2016, no entanto, o IBGE trouxe dados ainda mais preocupantes sobre o nosso mercado de trabalho, que passaram a computar nas estatísticas oficiais a chamada *força de trabalho potencial*.

Essas eram pessoas até então invisíveis, muito embora vivam situações críticas. Estes são os trabalhadores "desalentados", aqueles que estão dispostos a aceitar um emprego, mas não procuraram um no mês de referência das pesquisas amostrais. São um símbolo do fracasso do funcionamento do nosso mercado de trabalho, porque de certa forma são tão desempregados que nem mais desempregados são considerados. E eles são mais de 6 milhões.

Temos assim, uma força de trabalho ampliada, somando ocupados, desocupados e desalentados de cerca de 110 milhões de pessoas. Somados desocupados e desalentados, temos os mais de 20 milhões fora do mercado de trabalho a que nos referimos no início desta seção. Entretanto, dos 90 milhões de brasileiros restantes, parte significativa é atingida pela informalidade, isto é, estão fora da proteção da legislação trabalhista.

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), em publicação de abril de 2017 do *Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise*, a informalidade no mercado de trabalho é de cerca de 39%, totalizando cerca de 35 milhões. Frisa-se, aliás, que este indicador se

manteve alto mesmo no período de *boom* das *commodities* e de ápice do bônus demográfico que provocou um desemprego baixo no país em anos recentes.

Essa ressalva é essencial para aqueles que apresentaram com frequência na tramitação desta proposta o insensível argumento de que a crise do mercado de trabalho no Brasil é conjuntural. Segundo o Ipea, a crônica taxa de informalidade no país era de quase 41% em 2013, nosso saudoso período "áureo" no mundo do trabalho.

Com quase 40% de informais, isso quer dizer que apenas cerca de 55 milhões de trabalhadores ocupados possuem algum grau de formalização e proteção. Dessa forma, concluímos nosso raciocínio: temos outros 55 milhões de brasileiros excluídos da proteção da CLT, seja porque não possuem carteira assinada, seja porque não possuem empregoou seja porque não possuem mais nem ânimo de procurar um.

Os 55 milhões de brasileiros excluídos das leis trabalhistas representam um contingente equivalente às populações inteiras da Argentina, do Paraguai e do Uruguai. Somadas.

**Esta é uma reforma para toda a sociedade**. Para manter as conquistas e direitos daqueles que possuem emprego formal, e para os demais, os 55 milhões que vivem em insegurança, sem saber como pagar as contas do próximo mês, que não são representados por grupos de interesse, que não sensibilizam os defensores do populismo judicial ou de normas arcaicas das leis trabalhistas.

O Congresso Nacional precisa olhar também para esses 55 milhões. O Parlamento tem de ser sentinela também desta metade muda da força de trabalho. Afinal, não existe "*Sindicato Nacional de Desempregados*" ou "*Federação Brasileira dos Trabalhadores que já Desistiram de Procurar Emprego*".

A legislação trabalhista e a jurisprudência trabalhista podem ser muito boas para os *incluídos*. O Congresso Nacional tem que olhar para o conjunto da sociedade, preservando os direitos e conquistas dos *incluídos*,

SF/17509.76401-03

mas tendo cuidado também para com os *excluídos*. São eles os verdadeiros **precarizados** da nossa sociedade.

Tampouco podemos concordar com o argumento que parte desses excluídos, os informais, têm parcialmente acesso a seus direitos porque podem acionar a Justiça do Trabalho e buscar reparação. Trata-se de um argumento cruel, que minimiza o sofrimento dos informais e busca apenas justificar o funcionamento de uma estrutura disfuncional e as vantagens daqueles que dela se beneficiam mais.

SF/17509.76401-03

Porém, os dados gerais sobre desemprego, informalidade e desalento não contam toda a história. Estes dados agregados não retratam adequadamente a situação dos grupos mais vulneráveis da sociedade.

Segundo o IBGE, em 2016 a taxa de desemprego das mulheres foi 30% maior do que a dos homens. A taxa de desemprego dos jovens é mais que o dobro da taxa de desemprego do conjunto da população. Entre os negros, a taxa de desemprego é 50% do que entre os brancos. No Nordeste, o desemprego é quase 90% maior do que no Sul.

Ainda, de acordo com pesquisa do Ipea, o desemprego é dez vezes maior entre os 10% mais pobres do que entre os 10% mais ricos. É uma estatística perversa: os pobres são os mais suscetíveis à desocupação, e também são os que mais sofrem com os efeitos dela. Ao contrário do rico quando desempregado, o pobre não possui patrimônio ou reservas para consumir, não tem acesso a crédito e em geral está conectado em redes de pessoas em situação semelhante.

Essencial salientar que a precariedade de nosso mercado de trabalho vitimiza especialmente as crianças. Sabemos que, em nosso país, a pobreza está desproporcionalmente concentrada nelas. Se entre os idosos apenas 10% encontra-se no estrato mais pobre da população, mais de 30% das crianças nele estão – segundo a demógrafa do Ipea Ana Amélia Camarano e outros pesquisadores. Evidentemente que essas crianças não vivem sozinhas: vivem predominantemente em famílias em que a mãe e o pai têm acesso deficiente ao mercado de trabalho.

SF/17509.76401-03

Buscar soluções para o problema do desemprego não é, porém, apenas um desafio econômico e social, mas um imperativo ético, moral. Desemprego não significa apenas menos renda, segurança e conforto para as famílias brasileiras. Como ensinou o trabalho pioneiro da psicóloga austro-inglesa Marie Jahoda, desemprego também significa privação, estando associado à identidade, ao convívio social e ao senso de propósito de um indivíduo.

Senadoras e Senadores, diante dos números, provoco uma reflexão. Temos 55 milhões de brasileiros que estão fora da proteção da legislação e da jurisprudência trabalhista, ou cerca de 50% da nossa força de trabalho – conceito que já desconsidera, aliás, pessoas que não têm condições físicas ou pessoais de trabalhar, ou não estão disponíveis para fazê-lo. Esta larga parcela da população tem incidência maior de pobres, de mulheres, de jovens, de negros, e de brasileiros das regiões menos industrializadas.

Deve o Congresso Nacional virar às costas a essas pessoas? Não é evidente que as leis que regem as relações de trabalho no Brasil estão alienadas a essa realidade? É esse o espírito dos objetivos fundamentais da República consagrados em nossa Carta Cidadã?

**O futuro é o que fazemos agora**. E o futuro é aprovar uma reforma trabalhista para criar um mercado de trabalho que funcione para todos, que gere oportunidade para todos e que permita que as brasileiras e os brasileiros realizem todo o seu potencial e rumem à prosperidade.

Ou vamos esperar mais 74 anos para mudar esta legislação? Ilustrativamente, no 1º de maio de 1943 em que a CLT foi decretada pelo regime autoritário de Vargas, a capa da *Folha da Manhã* noticiava batalhas da Segunda Guerra Mundial na Tunísia e um dos patrocinadores anunciava aos leitores na capa um novo serviço: o eletrochoque. O mundo mudou, o Brasil mudou, e agora cabe ao Congresso Nacional e aos representantes democraticamente eleitos pela sociedade aprimorar uma legislação anacrônica imposta por um regime autoritário, que tanto prejuízo traz nos dias de hoje.

Não fomos capazes ao longo de décadas de incluir o conjunto dos brasileiros. **Não podemos ter medo do novo**. Existem caminhos

alternativos ao que trilhamos até agora. Não temos de ter receio em olhar para democracias que deram certo, que edificaram economias inclusivas, que buscaram outro caminho. O mundo já enfrenta este problema com êxito há muitos anos.

SF/17509.76401-03

Agora é justamente o momento de nós criarmos este conjunto de diretrizes, de alternativas, que vão contribuir para a inclusão no mercado de trabalho. "*Nunca deixe uma crise ser desperdiçada*", teria dito o estadista britânico Winston Churchill. Esta crise que penaliza milhões de pessoas no Brasil é justamente grave demais para ser desperdiçada.

O presidente americano John F. Kennedy refletiu em um de seus discursos mais famosos que em chinês a palavra *crise* se escreve com dois caracteres: um significa *ameaça*, o outro significa *oportunidade*. É neste sentido que a reforma trabalhista deve ser encarada: como uma oportunidade em um momento de crise.

Afinal, não seria anos atrás que faríamos uma mudança como esta, quando apesar de indicadores como produtividade e informalidade continuarem frágeis, os dados de emprego e de renda melhoravam e sugeriam alguma bonança. O momento da mudança é agora.

Não subestimemos o poder de um mercado de trabalho inclusivo na vida das pessoas. Da redução de desigualdade da renda domiciliar ocorrida entre 2001 e 2011, nada menos do que 58% foi resultante de ganhos no mercado de trabalho, tanto de emprego formal quanto de salário. Esta é a conclusão de estudo do economista Marcelo Neri, presidente do Ipea e Ministro da Secretaria de Assuntos Estratégicos no Governo Dilma Rousseff.

O achado contrasta com o papel do aumento real dos menores benefícios previdenciários, que contribuíra com 19% da queda de desigualdade de renda domiciliar, o do Bolsa Família, que contribuíra com 13%, e o do Benefício de Prestação Continuada, que contribuíra com 4%. Independentemente da interpretação que se faça sobre os determinantes do desempenho do mercado de trabalho na década passada, os números deixam claro o potencial que ele tem para melhorar a vida das pessoas. Sejamos claros: **um mercado de trabalho que funcione é a melhor política social**.

**Produtividade**

Nesta discussão, não podemos nos esquecer de um outro indicador essencial do mercado de trabalho que determina o crescimento econômico de qualquer país: o de produtividade. Este indicador está estagnado há décadas no Brasil, e assim esteve mesmo no período dourado de nosso mercado de trabalho.

SF/17509.76401-03

Essa é uma observação importante para muitos críticos desta reforma que defendem que o mercado de trabalho funcionou muito bem nos anos 2000 até antes da crise, com a legislação trabalhista e o populismo judicial operando da maneira que operam hoje. Não é verdade. Não funcionou bem: apesar de um desemprego mais baixo, convivemos com indicadores débeis de informalidade, de produtividade e de rotatividade.

Aliás, em se tratando de rotatividade, no "bom" ano de 2013, segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), a taxa de rotatividade líquida foi de 43%. É uma taxa cronicamente alta, que expõe uma realidade conhecida: os vínculos de trabalho no Brasil duram muito menos do que em outros países, estimulados em parte pela rigidez de nossa legislação trabalhista. Ninguém investe em um contrato de trabalho que deve durar pouco.

Perdemos em qualificação, em produtividade, em relações de trabalho pouco cooperativas. Quem mais perde é o trabalhador, que fica menos capacitado para suas ocupações futuras, com sérias limitações ao crescimento de sua renda.

Assim, é fundamental observar que o crescimento da produtividade deve ser uma agenda deste Congresso Nacional voltada a um destinatário principal: o trabalhador. Longe de ser apenas um jargão, um termo técnico e abstrato de economistas, a produtividade representa a capacidade que o trabalhador terá de gerar renda para sua família, provendo-a com conforto e segurança.

Segundo os economistas Fabio Giambiagi e Alexandre Schwartsman, nosso problema nesta seara é tão grave que o crescimento da produtividade deveria se tornar uma "*obsessão nacional*". Mesmo

acadêmicos de orientação heterodoxa reconhecem que o caminho para o desenvolvimento passa pelo estratégico aumento da produtividade do trabalho, como a professora Denise Gentil, da UFRJ.

SF/17509.76401-03

De acordo com o pesquisador do Ipea Gabriel Squeff, em estudo de 2012, a taxa de crescimento anual da produtividade entre 2000 e 2009, considerado por muitos um bom momento do mercado de trabalho, foi de apenas 1%. Na indústria, em especial a de transformação, o crescimento médio chegou a ser *negativo*.

Por sua vez, os economistas Thiago Miguez, da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e do BNDES, e Thiago Moraes, da UFRJ e da Petrobras, mostram em estudo de 2014 que o crescimento da produtividade do trabalho no Brasil entre 1995 e 2009 ficou muitíssimo abaixo do crescimento de países emergentes, em especial da China, e até abaixo do de economias maduras, em especial os Estados Unidos. O Brasil está ficando para trás.

Diversos outros autores e estudos mostram situação semelhante, como os presentes em coletâneas recentes feitas pela academia brasileira, entre elas a organizada pelo consultor legislativo Luiz Ricardo Cavalcante e a economista do Ipea Fernanda De Negri em 2014, e aquela organizada pelos economistas Fernando Veloso, Pedro Ferreira, Fabio Giambiagi e Samuel Pessoa em 2013, para citar só algumas.

Um país com esses indicadores de produtividade do trabalho, e com larga parcela de sua elite e opinião pública considerando-os satisfatórios − como os críticos desta proposta − não será um país que conseguirá alcançar seus objetivos nacionais de garantia do desenvolvimento nacional, erradicação da pobreza e redução de disparidades.

Outro importante argumento a ser combatido, vocalizado em especial pelos juristas do Ministério Público do Trabalho e pela Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra) é o de que não há evidências empíricas de que reformas trabalhistas gerem emprego ou melhore o desempenho do mercado de trabalho. O assunto de fato é complexo, mas negar a existência de uma ampla literatura embasando esta reforma é no mínimo uma postura obscurantista.

O artigo seminal neste sentido é o do economista russo-americano Andrei Schleifer, atualmente o economista mais citado na academia mundial, segundo o índice *RePEc*. Com seus co-autores, no estudo "*A Regulação do Trabalho*", de 2003, ele conclui com base na legislação de diversos países e utilizando avançadas técnicas econométricas, que a rigidez das leis trabalhistas tem um efeito alto e deletério no nível de emprego e no crescimento econômico. Concluíram também que uma regulação pesada das relações de trabalho está associada a uma economia informal maior, a uma baixa taxa de participação na força de trabalho e alto desemprego, atingindo especialmente os jovens. Assinam o estudo também o economista búlgaro Simeon Djankov, o argentino Rafael La Porta, o mexicano Florencio López-de-Silanes e o colombiano Juan Botero.

SF/17509.76401-03

De 2003 para cá, outros estudos internacionais se basearam nesta pesquisa seminal, ampliando ou minimizando suas conclusões. Um amplo apanhado do estado de arte desta literatura foi feito pelo sociólogo José Pastore, professor da Universidade de São Paulo (USP), que recebemos em audiência pública em 10 de maio. Entrar nos detalhes desta extensa literatura evidentemente foge ao propósito deste relatório, mas negar a existência de evidências a respeito dos efeitos da rigidez do mercado de trabalho no desemprego e no crescimento não é algo que pode ser feito da maneira panfletária como foi feito no debate desta reforma justamente pelos grupos tidos como mais esclarecidos e que deveriam qualificar a discussão, e não a empobrecer.

Em especial, nos chama a atenção a insistência ao longo da tramitação desta proposta de usar como exemplo a reforma trabalhista da Espanha, que seria, segundo estudos selecionados por membros do Ministério Público e de outras entidades, evidências de que a reforma trabalhista não gera emprego. Trata-se de um caso emblemático, tanto por ter sido muito usado ao longo desta tramitação, quanto pelo fato da Espanha, como o Brasil, ter escolhido promover uma reforma para contornar a grave situação do mercado de trabalho. Encaremos, portanto, o desafio de entrar neste debate de maneira séria.

A reforma trabalhista da Espanha data de 2012. Em estudo já de 2014, os economistas Victor Aguirregabiria, da Universidade de Toronto, e

SF/17509.76401-03

Cesar Alonso-Borrego, da Universidade Carlos III de Madrid, identificaram "*importantes efeitos positivos*" da reforma no total de emprego, de 3,5%, e na rotatividade. Com técnicas estatísticas e dados de mais de 2 mil empresas espanholas, pode-se considerar a conclusão uma conclusão científica, e não panfletária. Os pesquisadores defendem que a reforma espanhola foi tímida e, fosse mais ousada, teria também um relevante impacto no crescimento da produtividade.

No mesmo sentido, segundo publicação de 2014 da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), a reforma trabalhista da Espanha conseguiu em apenas 2 anos aumentar as contratações, reduzir a duração do desemprego e minimizar o dualismo do mercado de trabalho – que é tão crítico no Brasil. Uma série de outras evidências empíricas e publicadas em relação à reforma trabalhista espanhola existem, e elas não ratificam o posicionamento radical dos críticos da reforma trabalhista brasileira que usaram insistentemente a Espanha como exemplo de seu insucesso.

Outro exemplo muito usado pelos críticos se refere às leis trabalhistas na França. É tempestivo citar publicação de 17 de maio de 2017, entre professores de economia de diversas universidades mundiais, inclusive agraciados com o Prêmio Nobel, sobre os efeitos esperados de reforma trabalhista na França. A pesquisa é do *Painel de Especialistas do Fórum da Iniciativa de Mercados Globais* (IGM) da Universidade de Chicago. 85% dos especialistas consideravam que a reforma traria ganhos de produtividade, e apenas 5% discordaram. 72% consideram que traria redução de desemprego, com 3% de discordantes.

Assim, são incompreensíveis as afirmações categóricas apresentadas em audiências públicas e em manifestações escritas de que a experiência de outros países em reformar a regulação que rege as leis de trabalho não trouxe ganhos para o trabalhador, como queda no desemprego, ou de que não existem evidências nesse sentido. O tema é complexo e merece ampla reflexão, mas não deveria ter sido tratado da maneira rudimentar e irresponsável como foi ao longo desta discussão.

É mais pacífica a visão dos economistas luso-brasileiro Nauro Campos e do americano Jeff Nugent, pesquisadores associados ao Instituto

de Economia do Trabalho (IZA), da Suíça. Eles publicaram em 2012 um índice de rigidez da legislação trabalhista baseado em impressionantes 144 países. O indicador sintetiza o tratamento dessa legislação para itens como a existência de modalidades alternativas de contrato (como o trabalho intermitente); o custo de contratar um trabalhador; o custo e os processos para desligamento; e jornada anual (que inclui férias e feriados).

SF/17509.76401-03

Nesta comparação, o Brasil ocupa a 132ª entre 144 países, com uma das legislações mais rígidas do mundo. Piores do que o Brasil estão países como Rússia, Moçambique, Ucrânia, Comores, Venezuela, Panamá, Angola e Bielorrússia. Já entre os países com legislação trabalhista mais flexível estão Japão, Nova Zelândia, Estados Unidos, Hong Kong, Canadá e Singapura.

Evidente que a comparação internacional para a rigidez da legislação trabalhista não deve isoladamente basear uma reforma como a aqui analisada. Esse índice deve ser analisado em conjunto com outros dados do mercado de trabalho. Como contraexemplo, a Holanda tem uma das legislações trabalhistas mais rígidas do mundo, e o Suriname uma das melhores, mais flexíveis.

O nosso problema é que no Brasil também são preocupantes os dados de desemprego, de informalidade, de desalento, de rotatividade e de produtividade – quase todos débeis de maneira crônica. A comparação com o resto do mundo evidencia, portanto, que algo está errado.

Por esta perspectiva, é pertinente analisar esta reforma sob o ângulo de publicações de 2013 do Banco Mundial e de 2014 do Instituto de Economia do Trabalho (IZA), assinada pelo professor canadense Gordon Betcherman. Elas tratam do desafio de desenhar a legislação que regula o mercado de trabalho em países emergentes.

Assim, uma legislação trabalhista generosa, que é bem-intencionada mas é alienada da realidade, vai prejudicar justamente os trabalhadores que vias proteger, restringindo a criação de vagas formais e o crescimento da renda via produtividade. Em outro extremo, leis trabalhistas muito flexíveis vão evidentemente desproteger os trabalhadores.

Estes dois extremos de legislação trabalhista com regras excessivas ou insuficientes são chamadas de *abismos*. Entre eles, não há um único ponto que configure uma legislação trabalhista perfeita, ideal. Entre os abismos, haveria ao invés um *planalto* de opções que o legislador tem, que não arrastem o mercado de trabalho ao *abismo* da precarização, nem ao *abismo* da pobreza e desemprego.

SF/17509.76401-03

É neste planalto que queremos chegar, saindo do abismo do desemprego e da informalidade. Queremos um mercado de trabalho mais eficiente e que também proteja as trabalhadoras e trabalhadores. Nosso intuito é, portanto, a **flexibilização com proteção**.

**Antecedentes da crise**

É claro que não podemos considerar que esta reforma é uma "bala de prata" que resolverá sozinha e magicamente os problemas de renda da nossa população. Emprego e crescimento da produtividade não podem ser meros resultados de uma votação no Parlamento, muito embora a reforma aqui proposta abra caminho para que a floresça a criação do emprego formal e da produtividade. Só não podemos deixar de ter em mente que muitas outras reformas são necessárias para que o país que cresça novamente e de maneira sustentável.

Já demos alguns passos nesse sentido aprovando a Emenda Constitucional nº 95, do Novo Regime Fiscal, e daremos outros se aprovarmos as reformas da Previdência, a tributária e outras reformas microeconômicas. Infelizmente, há muito trabalho a ser feito justamente porque foi com muito trabalho e dedicação que essa crise foi gerada.

No quadriênio 2014-2017 teremos ficados 10% mais pobres, pela métrica da renda *per capita*, uma façanha que só tem paralelo na história da República com a crise do início da década de 80, a década perdida.

Em 2014, o gasto público do governo federal atingiu quase 19% do Produto Interno Bruto (PIB), frente a menos de 14% em 1997. Em decorrência foram necessárias ao longo dos anos doses cavalares de aumento da carga tributária e juros altos para tornar nossa dívida palatável. Com impostos altos sobre um sistema ineficiente e acesso ao crédito tão caro,

nossos empreendimentos ficaram sufocados, e junto com eles a criação de bons empregos.

Como a opção dos governantes de plantão foi usar esse aumento da despesa para pagar despesas correntes, ficou severamente comprometido também o investimento público, exatamente a parcela do orçamento que expande a capacidade da economia e que poderia reduzir as restrições estruturais sobre a atividade econômica e a geração de empregos. Estamos falando de construção de escolas, de ferrovias, de investimento em ciência e tecnologia, para ficar só em alguns.

SF/17509.76401-03

Entretanto, a criação desta crise não teve esforços apenas no nível macro. Com o maná do superciclo das *commodities* e a ampla liquidez do mercado externo, nossos mandatários se sentiram à vontade para inferir também no nível micro. Tornamos-nos mais fechados, dando proteção contra competição externa, por meio de tarifas comerciais, para grupos organizados pouco eficientes em suas produções. Também não houve timidez em avançar sobre a regulação de setores estratégicos, como o elétrico e o de óleo e gás, com consequências adversas em cadeia sobre a atividade produtiva.

Substituiu-se tacitamente o consagrado tripé macroeconômico por uma aventura apelidada de *Nova Matriz Econômica*, que represou preços e tarifas para controlar a inflação, um corolário da redução voluntariosa da taxa de juros – que também foi acompanhada, aliás, por uma maior participação dos bancos públicos no mercado de crédito, com resultados duvidosos – e intenções também.

Para contornar o superávit primário, uma das pernas do tripé, passamos por anos e anos de contabilidade criativa, cujas invenções ainda estão sendo desarmadas até agora. O resultado foi um *impeachment*, o crescimento explosivo da dívida pública e a perda de confiança que ainda abala o investimento tão necessário para a retomada da economia e a criação de empregos.

Apesar de tantas iniciativas, os regentes da crise não atacaram causas estruturais que limitam o aumento de nossa produtividade. A qualidade de nossa infraestrutura continua sendo constrangedora, a de nossa educação continua sendo motivo de vergonha nacional, nossa burocracia

continua sendo ineficiente e o sistema tributário continua sendo complexo e regressivo.

A rigidez da legislação trabalhista e o danoso populismo judicial na área também perduraram. Essa reforma é a oportunidade que temos de ajudar a consertar parte do estrago feito nos últimos anos e outros problemas mais antigos, e contribuir para uma economia com as oportunidades que os brasileiros tanto merecem.

SF/17509.76401-03

**2.B Histórico da CLT**

Todavia, a necessidade de alterar as leis trabalhistas não é de hoje. O esforço que fazemos agora, de construir uma legislação que respeite o binômio flexibilidade e proteção, decorre das dezenas de alterações que a CLT sofreu no tempo terem sido insuficientes.

É essencial termos em mente que **as dinâmicas social, econômica e das relações de trabalho são mais velozes do que a lei**. Com esta reforma trabalhista, garantimos que a CLT se atualize a um país que mudou, ao passo também que permitimos que as normas que regem a vida das pessoas no mundo do trabalho possam se adequar, no futuro, com maior facilidade às mudanças que o legislador simplesmente não tem como prever hoje.

Também nos é necessário compreender que o advento das leis trabalhistas no Brasil no início da década 1940 do século passado se deu em um contexto de uma expressiva migração de brasileiros do meio rural para o meio urbano. Regras regulamentando o trabalho urbano eram, portanto, quase inexistentes ou de baixa eficácia. Ilustrativamente, a CLT foi decretada apenas 10 após a histórica pintura *Operários*, de Tarsila do Amaral, que retratava justamente essa migração e a nova vida do trabalho nas cidades. Naquele momento, a CLT foi um marco civilizatório do Brasil.

Por outro lado, devemos recapitular que a Consolidação foi criada em um momento em que, no mundo do trabalho, vivia-se o auge do chamado *fordismo* como paradigma da organização produtiva. De lá para cá, esse modelo se tornou obsoleto inicialmente com a difusão do *taylorismo* e, em anos recentes, com novas formas de organização que surgiram.

Nas últimas décadas, passamos por aquilo que o alemão Ulrich Beck e o espanhol Manuel Castells, referências na análise da sociologia do trabalho, chamam de *despadronização*. A literatura baseada nesses autores aponta o papel crucial que o desenvolvimento da tecnologia da informação teve em modificar a forma como entendíamos o trabalho, com a sua despadronização temporal e local.

SF/17509.76401-03

A legislação, dessa forma, tem que se adaptar a novas formas de organização trabalho cada mais difundidas com essa despadronização, como as jornadas parciais, que se referem à despadronização temporal, e o teletrabalho, que se refere à despadronização no espaço, por exemplo. As pessoas precisam ter segurança jurídica para construir essas relações e desenvolverem plenamente seu potencial.

Passemos, portanto, a analisar o histórico de construção da legislação trabalhista que nos trouxe até aqui. A CLT foi, ao longo das décadas, alterada por diversas normas, incluindo uma série de Decretos-Lei de momentos de regime autoritário. Entre outras, as seguintes normas alteraram o texto original da Consolidação das Leis do Trabalho:

- **DECRETO-LEI Nº 8.079, DE 11 DE OUTUBRO DE 1945.**
- **DECRETO-LEI Nº 9.666, DE 28 DE AGOSTO DE 1946**, com atualizações para o trabalho noturno.
- **LEI Nº 861, DE 13 DE OUTUBRO DE 1949.**
- **LEI Nº 2.244, DE 23 DE JUNHO DE 1954.**
- **LEI Nº 2.924, DE 21 DE OUTUBRO DE 1956.**
- **LEI Nº 4.072, DE 16 DE JUNHO DE 1962.**
- **LEI Nº 4.589, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1964,** que reorganizou a burocracia responsável pela regulação do trabalho no Brasil.
- **DECRETO-LEI Nº 229, DE 28 DE FEVEREIRO DE 1967,** que trouxe dezenas de atualizações em temas diversos da CLT.
- **LEI Nº 5.381, DE 9 DE FEVEREIRO DE 1968.**
- **LEI Nº 5.442, DE 24 DE MAIO DE 1968.**
- **DECRETO-LEI Nº 926, DE 10 DE OUTUBRO DE 1969,** que instituiu a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

- **LEI Nº 5.584, DE 26 DE JUNHO DE 1970,** que tratou de normas de Direito Processual do Trabalho e concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho.
- **LEI Nº 5.686, DE 3 DE AGOSTO DE 1971.**
- **LEI Nº 6.386, DE 9 DE DEZEMBRO DE 1976,** que dispôs sobre organização sindical.
- **DECRETO-LEI Nº 1.535, DE 15 DE ABRIL DE 1977**, que tratou sobre férias anuais.
- **LEI Nº 6.514, DE 22 DE DEZEMBRO DE 1977,** que trouxe importantes alterações sobre segurança e medicina do trabalho.
- **LEI Nº 7.414, DE 9 DE DEZEMBRO DE 1985,** novamente uma alteração relativa às férias anuais.
- **LEI Nº 7.855, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989,** que institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho.
- **LEI Nº 8.260, DE 12 DE DEZEMBRO DE 1991,** que modernizou as informações da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).
- **LEI Nº 8.432, DE 11 DE JUNHO DE 1992,** que dispôs sobre a criação de Juntas de Conciliação e Julgamento nas Regiões da Justiça do Trabalho.
- **LEI Nº 8.726, DE 5 DE NOVEMBRO DE 1993,** que tratou da falta ao serviço em caso de acidente de trabalho;
- **LEI Nº 8.921, DE 25 DE JULHO DE 1994,** que tratou da falta ao serviço em caso de maternidade.
- **LEI Nº 8.923, DE 27 DE JULHO DE 1994,** que instituiu a sanção a ser aplicada em caso de descumprimento da obrigatoriedade de conceder intervalo intrajornada para descanso e repouso.
- **LEI Nº 8.966, DE 27 DE DEZEMBRO DE 1994,** que dispôs sobre a jornada de gerentes e empregados com atividades externa.

Mais recentemente, a CLT foi revisitada nos governos dos presidentes Fernando Henrique Cardoso, Luiz Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff pelas seguintes normas:

- **LEI Nº 9.016, DE 30 DE MARÇO DE 1995,** que deliberou sobre férias anuais.

SF/17509.76401-03

- **LEI Nº 9.528, DE 10 DE DEZEMBRO DE 1997,** que atualizou dispositivos relativos a pagamento e aposentadoria.
- **LEI Nº 9.601, DE 21 DE JANEIRO DE 1998**, que dispôs sobre o contrato de trabalho por prazo determinado.
- **LEI Nº 9.658, DE 5 DE JUNHO DE 1998**, que tratou da prescrição de créditos trabalhistas.
- **LEI Nº 9.756, DE 17 DE DEZEMBRO DE 1998,** que dispôs sobre o processamento de recursos no âmbito dos tribunais.
- **LEI Nº 9.957, DE 12 DE JANEIRO DE 2000,** que instituiu o procedimento sumaríssimo no processo trabalhista.
- **LEI Nº 9.958, DE 12 DE JANEIRO DE 2000,** que tratou das Comissões de Conciliação Prévia e da execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho.
- **LEI Nº 10.035, DE 25 DE OUTUBRO DE 2000,** que estabeleceu procedimentos, no âmbito da Justiça do Trabalho, de execução das contribuições devidas à Previdência Social.
- **LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000,** que fez novas regulamentações dos contratos de aprendizagem.
- **LEI Nº 10.537, DE 27 DE AGOSTO DE 2002,** que tratou sobre custas e emolumentos da Justiça do Trabalho.
- **LEI Nº 10.243, DE 19 DE JUNHO DE 2001,** que dispôs, entre outros, sobre horas *in itinere*.
- **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 2.164-41, DE 24 DE AGOSTO DE 2001,** que trouxe inovações sobre o trabalho a tempo parcial e a suspensão do contrato de trabalho.
- **LEI Nº 10.270, DE 29 DE AGOSTO DE 2001,** que proibiu anotações desabonadoras na Carteira de Trabalho e Previdência Social.
- **LEI Nº 10.421, DE 15 DE ABRIL DE 2002,** que estendeu à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade.
- **LEI Nº 11.180, DE 23 DE SETEMBRO DE 2005,** que atualizou dispositivos relativos à contrato de aprendizagem.
- **LEI Nº 11.648, DE 31 MARÇO DE 2008,** que reconheceu formalmente as centrais sindicais.

SF/17509.76401-03

- **LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008,** que tratou novamente sobre contrato de aprendizagem.
- **LEI COMPLEMENTAR Nº 123, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2006**, que dispôs sobre acordo e convenção coletiva para micro e pequenas empresas (MPE).
- **LEI Nº 11.495, DE 22 DE JUNHO DE 2007,** que dispôs sobre o depósito prévio em ação rescisória.
- **LEI Nº 12.275, DE 29 DE JUNHO DE 2010,** que trouxe atualizações de Direito Processual do Trabalho.
- **LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011,** que equiparou os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.
- **LEI Nº 12.619, DE 30 DE ABRIL DE 2012,** que tratou sobre a profissão de motorista.
- **LEI Nº 12.740, DE 8 DE DEZEMBRO DE 2012,** que atualizou a definição de atividades perigosas.
- **LEI Nº 12.873, DE 24 DE OUTUBRO DE 2013,** que fez atualizações sobre licença-maternidade da adotante.
- **LEI Nº 12.997, DE 18 DE JUNHO DE 2014,** que tratou sobre a profissão de motociclista.
- **LEI Nº 13.015, DE 21 DE JULHO DE 2014,** que dispôs sobre o processamento de recursos no âmbito da Justiça do Trabalho.
- **LEI Nº 13.103, DE 2 DE MARÇO DE 2015,** que estabeleceu novas regras para o regime de trabalho dos motoristas.
- **LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015** − a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) − que alterou o contrato do aprendiz com deficiência.
- **LEI Nº 13.420, DE 13 DE MARÇO DE 2017,** que criou incentivos para a formação técnico-profissional de jovens no setor de esportes.

É relevante observar também que ao longo de todo este período uma série de normas importantes tentaram modernizar as relações de trabalho no Brasil, sem estarem necessariamente consolidadas no texto da CLT. Entre elas podemos destacar as seguintes:

SF/17509.76401-03

- **LEI Nº 4.090, DE 13 DE JULHO DE 1962,** que criou o 13º salário.
- **LEIS Nº 4.214, DE 2 DE MARÇO DE 1963 e Nº 5.889, DE 8 DE JUNHO DE 1973,** que trataram sobre o trabalho rural no Brasil.
- **LEIS Nº 5.107, DE 13 DE SETEMBRO DE 1966, e nº 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990,** que regulamentaram o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).
- **LEI Nº 7.418, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1985,** que instituiu o Vale-Transporte.
- **LEI Nº 7.998, DE 11 DE JANEIRO DE 1990,** que regulamentou o seguro-desemprego e o abono salarial.
- **LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015,** que trouxe avanços civilizatórios em relação ao trabalho doméstico.

SF/17509.76401-03

Por fim, na regulação do mercado de trabalho no Brasil nas últimas décadas teve papel central o texto constitucional, especialmente a Carta Cidadã de 1998. Entre outras conquistas, a Constituição reduziu a jornada semanal de trabalho de 48 para 44 horas, elevou o adicional de hora extra para 50%, criou o terço de férias e a licença à gestante de 120 dias.

Respeitando este texto constitucional, é agora o momento de erguer uma legislação do trabalho do século 21, que crie oportunidades para o máximo de pessoas usarem suas aptidões a fim de alcançar seus objetivos e de suas famílias.

## 2.C Análise das Emendas

Foram apresentadas 193 emendas ao PLC nº 38, de 2017. Nesta seção do relatório, justificamos a rejeição dessas emendas, aproveitando a oportunidade para descrever o texto do projeto e defendê-lo.

Nesta análise, nos beneficiamos das inúmeras contribuições recebidas por dezenas de participantes em audiências. As participações na tramitação da proposta aqui no Senado Federal se somaram às feitas anteriormente na Câmara dos Deputados, que também balizaram nosso trabalho.

A partir da aprovação do Requerimento da CAS nº 1 de 2017, de autoria da Senadora Marta Suplicy; e do Requerimento da CAE nº 31, de

2017, de minha autoria, realizamos um ciclo para discutir a matéria. Neste ciclo, realizamos uma série de reuniões para debater a proposta aqui na Comissão de Assuntos Econômicos - em conjunto a Comissão de Assuntos Sociais (CAS) - e no Plenário desta Casa, entre audiências públicas, sessões temáticas e reunião para comparecimento de autoridades.

SF/17509.76401-03

Pudemos contar com o comparecimento dos seguintes participantes:

- o Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho;
- o Procurador-Geral do Trabalho Ronaldo Curado Fleury;
- o presidente eleito da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) Guilherme Guimarães Feliciano;
- o diretor da Organização Internacional do Trabalho no Brasil (OIT), Peter Poschen;
- o professor da Universidade de São Paulo (USP) José Pastore;
- o vice-presidente da Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) José Reginaldo Inácio;
- o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Mauricio Godinho Delgado;
- o professor da Universidade de São Paulo (USP), presidente e cofundador do Instituto Brasileiro de Relações de Emprego e Trabalho (Ibret), Hélio Zylberstajn;
- o juiz federal do TRT da 9ª Região Marlos Melek;

- o presidente nacional da Força Sindical, Deputado Federal Paulo Pereira da Silva;

- o diretor técnico do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese) Clemente Ganz Lúcio;

- o professor de Direito do Trabalho Antonio Galvão Peres;

- o relator desta proposta na Comissão Especial que analisou a matéria na Câmara dos Deputados, Deputado Federal Rogério Marinho;

- o presidente da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB) Adilson Araújo;

- o professor da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) José Márcio Camargo;

- o presidente da União Geral dos Trabalhadores (UGT), Ricardo Patah;

- o professor da Fundação Dom Cabral, ex-ministro Paulo Paiva;

- o juiz do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª região Jorge Luiz Souto Mayor;

- o Ministro do Trabalho Ronaldo Nogueira;

- o secretário-geral da Central Única dos Trabalhadores (CUT) Sérgio Nobre;

- o presidente do Instituto para Desenvolvimento do Varejo (IDV) Antonio Carlos Pipponzi;

SF/17509.76401-03

SF/17509.76401-03

- o presidente da Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) Antonio Neto;

- a advogada especializada em Direito Econômico e Trabalhista Celita Oliveira Sousa;

- o presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) Ângelo Fabiano Farias da Costa;

- o professor da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e presidente da Fundação Perseu Abramo Marcio Pochmann;

- o professor da Escola de Economia de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (FGV) André Portela;

- o professor do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) Eduardo Fagnani; e

- o professor do Insper Sérgio Pinheiro Firpo.

Adicionalmente, tive a satisfação de receber, e ouvir, em meu gabinete, representantes da UGT, CTB, CSB, Anamatra, CUT, Abrat, ANPT, Conlutas, Nova Central, Sinait e Intersindical, entre outras organizações.

Estivemos sempre pautados pelo **diálogo**, e as inúmeras contribuições recebidas baseiam a análise que fazemos a seguir.

## 2. C. 1 Prevalência do negociado sobre o legislado

Desde o texto original do Poder Executivo para a proposta aqui analisada, possui papel central nesta reforma a prevalência do negociado sobre o legislado. Na preliminar de constitucionalidade, defendemos esta mudança à luz da Carta Magna, demonstrando como o constituinte privilegiou as negociações coletivas.

Atestamos também que, apesar do anseio do constituinte ter sido desprezado nos últimos anos pelo ativismo judicial, o Supremo Tribunal Federal reconhece de maneira indiscutível em sua jurisprudência a importância da autonomia coletiva da vontade e da autocomposição dos conflitos trabalhistas diante da Constituição. Particularmente emblemáticas são as decisões no âmbito do Recurso Extraordinário nº 590.415, relatado pelo Ministro Luís Roberto Barroso; do Recurso Extraordinário nº 895.759, relatado pelo Ministro Teori Zavascki; e da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323, relatada pelo Ministro Gilmar Mendes.

SF/17509.76401-03

No mérito, julgamos um imperativo flexibilizar a legislação trabalhista e empoderar os trabalhadores, permitindo que tenham maior participação em criar as normas que regem as suas próprias vidas. Todos os dias no Brasil, as imposições legais e a insegurança jurídica decorrente do populismo judicial nesta matéria obstruem milhares de arranjos nas relações de trabalho que poderiam melhorar a produtividade, propiciar o crescimento da renda e melhoria de qualidade de vida das pessoas, e encorajar empresas a contratar mais.

Alguns exemplos são simbólicos. A jurisprudência atualmente veda a redução do intervalo de almoço mesmo que acordo ou convenção coletiva, com representação dos sindicatos, tenha acertado o arranjo. Isso afeta a mãe que quer sair mais cedo do trabalho para ficar com os filhos, ou o trabalhador que quer perder menos tempo no trânsito. É incompreensível alegar que se trata de direito indisponível, cuja negociação seria a própria "*derrogação do direito do trabalho*", para usar alguns dos argumentos apresentados neste Congresso Nacional contra a proposta em tela.

De maneira ampla, o ativismo judicial gera uma insegurança jurídica que inibe a própria autocomposição e a celebração de mais acordos. Quantas negociações coletivas benéficas a possivelmente milhões trabalhadores deixaram de ser feitas nos últimos anos no Brasil simplesmente porque as empresas receiam serem posteriormente condenadas pela Justiça? É essencial garantir segurança jurídica a essas negociações, exatamente como faz o art. 611-A da CLT pela redação proposta pelo PLC.

Também é primordial considerar o rol deste dispositivo de fato exemplificativo, e não exaustivo. Em uma economia que se pretende

moderna, não há como o legislador prever em lei todas as milhares de condições de trabalho que podem existir em diversos setores da economia em diversas regiões do país. Este tipo de regulação não deve ser feita de forma centralizada, mas na ponta, entre as partes.

SF/17509.76401-03

Aliás, tampouco faz sentindo imaginar que cabe a um servidor público, distante da realidade desses trabalhadores, definir se uma negociação é positiva ou não para eles ou protegê-los da sua própria "*ganância*", pra usar um dos termos da própria jurisprudência trabalhista, conforme discutimos na preliminar de constitucionalidade.

Permitir a prevalência do negociado sobre o legislado é permitir que se estipulem contratos mais eficientes, mutuamente benéficos para empregados e empregadores, com óbvios ganhos para a produtividade. Segundo o jargão dos economistas, trata-se de permitir que os contratos sejam "Pareto eficientes". Isto é, que se alcancem condições em que o ganho de uma parte não significa perda de outra parte, com a ocorrência de ganhos recíprocos.

**A posição da OIT**

Longe de ser apenas um ideal de economistas, a valorização das negociações coletivas é uma bandeira antiga da Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma entidade com forte tradição sindical, pela sua própria composição tripartite. **A OIT considera a negociação instrumento para melhores condições de trabalho, relações mais sólidas e maior capacidade de adaptação a crises.**

A OIT também enxerga um maior espaço de negociação como mecanismo para reduzir disputas, construir confiança e respeito entre as partes, e adereçar questões específicas de empresas ou setores da economia onde a legislação nacional não consegue chegar.

De maneira ampla, a negociação entre empregadores e empregados é tema de quatro declarações e quatro convenções da OIT, como

veremos a seguir. Por exemplo, ela seria capaz de combinar o interesse dos trabalhadores em possuir maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal com o interesse dos empregadores em uma produção feita em horário mais flexível.

SF/17509.76401-03

Mais recentemente, **a OIT reconheceu que cabe ao Poder Público um papel decisivo em atenuar os efeitos da crise econômica, ao expandir as opções de negociação disponíveis para as partes**.

Afirma a Convenção nº 98, de 1949:

> Art. 4º. Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para **fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores** com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Por sua vez, também prevê a Convenção nº 154, de 1981:

> Art. 5º. 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.
>
> .....

Ao mesmo sentido vai a Recomendação nº 163, de 1981:

> 8. Se necessárias, devem ser tomadas medidas condizentes com as condições nacionais para que os procedimentos para a solução de conflitos trabalhistas ajudem as partes a encontrar elas próprias a solução da disputa (...)
>
> .....

De especial significado é o tratamento dispensado pela OIT à negociação coletiva em sua *Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho*, de 1998. O "*efetivo reconhecimento do direito à negociação coletiva*" integra, junto com o direito de associação, a primeira das quatro categorias da Declaração. As outras são simplesmente a

eliminação do trabalho forçado ou obrigatório; a abolição do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação. Aliás, para a OIT, o direito à negociação coletiva é um elemento central da própria liberdade de associação.

SF/17509.76401-03

**Audiências públicas**

Nesse sentido, também é conveniente destacarmos dois argumentos de impacto apresentados nas audiências públicas. O primeiro deles, do economista José Márcio Camargo, professor da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) e doutor pelo Instituto de Tecnologia de Massachusetts (MIT), é de que a prevalência do negociado sobre o legislado **já ocorre no Brasil**. No entanto, essa negociação, em vez de ser feita *ex ante* pelas partes, é feita *ex post*.

Esta é a prática porque todos os direitos podem ser renegociados, e a eles são imputados valores monetários, ao fim do contrato e diante da Justiça do Trabalho – que, aliás, se posiciona em seu conjunto contrariamente a esta reforma. O professor Camargo destaca que tal arcabouço faz com que todos os contratos de trabalho no Brasil sejam "falsos", em sua avaliação, e que o custo do trabalho só seja conhecido após o seu término.

Há, portanto, uma evidente insegurança jurídica que desencoraja a contratação e a geração de empregos, que o PLC solucionaria. Outra consequência positiva da prevalência do negociado sobre o legislado apontada pelo professor, além da redução de incerteza que desestimula o emprego, é a redução das demandas na Justiça do Trabalho, diminuindo seu congestionamento e contribuindo para a celeridade das causas e a economia processual.

Um segundo argumento eloquente apresentado nas audiências, que contribui para a nossa discussão sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, foi o apresentado pelo sociólogo José Pastore, professor da Universidade de São Paulo (USP). O professor Pastore respondeu com dados às críticas de que a negociação coletiva será prejudicial aos trabalhadores, que, ameaçados de demissão, seriam "massacrados" pelas empresas.

SF/17509.76401-03

Pastore trouxe a esta Casa dados de séries históricas de negociações salariais no Brasil, que ilustram justamente a solidez dos sindicatos no processo de negociação. Ilustrativamente, durante o ápice da crise econômica que vivemos em 2016, com forte elevação do desemprego, mais da metade das negociações resultaram em aumentos salariais superiores à inflação, medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC). Dados semelhantes foram apresentados pelo economista Hélio Zylberstajn, também professor da USP.

**Salvaguardas**

Entretanto, seria ingênuo acreditar que todas as condições de trabalho podem ser sempre pactuadas livremente pelas pessoas e as empresas em um país tão amplo e desigual como o Brasil. Por isso, concordamos com as salvaguardas apresentadas pelo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que coadunam com o nosso anseio de construir uma legislação pautada pelo mandamento da **flexibilidade com proteção**.

De fato, a moderna Análise Econômica do Direito se preocupa com a desigualdade de poder negocial, que leva uma das partes a conseguir termos mais favoráveis do que a outra, neste caso o empregador. Quando isso ocorre, a liberdade contratual deixa de ser real e o resultado é uma **falha de mercado**, dando ensejo à proteção do arcabouço jurídico. Para que uma transação seja de fato de mercado, é primordial a autonomia para veto em uma negociação – o que nem sempre o trabalhador terá condição de fazer.

É sobre esta ótica que devemos entender a necessidade de instituir salvaguardas e limites para a prevalência do negociado sobre o legislado. Este tipo de proteção é a própria justificativa da existência da legislação trabalhista, junto com os objetivos de combater discriminações, minimizar os efeitos da presença de informação imperfeita entre empregador e empregado e gerenciar a distribuição dos riscos nessa relação.

São várias as salvaguardas presentes na proposta em relação à prevalência do negociado sobre o legislado. Entre elas:

- a necessidade de participação dos sindicatos na maioria das negociações, isentando da sua atuação praticamente somente as negociações dos trabalhadores hiperssuficientes, uma minoria da força de trabalho que possui cumulativamente escolaridade de nível superior e remuneração de cerca de 12 salários mínimos;

- a criação de poderoso incentivo para que os sindicatos atendam aos interesses dos trabalhadores e se fortaleçam, por meio do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical; e

- o estabelecimento de um amplo rol taxativo de itens que são objeto ilícito dos acordos e convenções coletivos, isto é, que não podem em hipótese alguma ser negociados.

Vejamos quais são estes 30 itens, elencados no art. 611-B da CLT, na forma da proposta, e que evidentemente incluem os direitos constitucionais sagrados previstos no art. 7º para as pessoas que trabalham na área urbana e na área rural:

> Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:
>
> I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
>
> II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
>
> III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
>
> IV – salário mínimo;
>
> V – valor nominal do décimo terceiro salário;
>
> VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
>
> VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
>
> VIII – salário-família;
>
> IX – repouso semanal remunerado;
>
> X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

SF/17509.76401-03

XI – número de dias de férias devidas ao empregado;

XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX – aposentadoria;

XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê- lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;

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

SF/17509.76401-03

> Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Entretanto, em que pese nossa concordância de uma forma geral com o disposto pelo PLC para os arts. 611-A e 611-B da CLT, avaliamos que merece maior discussão a previsão do inciso III do artigo 611-A, que trata da negociação referente ao intervalo intrajornada. Ao final deste relatório, esclarecemos que defendemos, para este e outros itens, o veto por parte do Poder Executivo, com posterior regulamentação por meio de medida provisória.

SF/17509.76401-03

Feita esta ressalva e diante do exposto nesta seção, aprovamos a redação dos arts. 611-A e 611-B da CLT, na forma do PLC nº 38, de 2017, e rejeitamos as seguintes Emendas apresentadas a esta Comissão: nºs 5; 26; 40; 42; 59; 64; 99; 103; 128; 164; 166; 171; 179; 180; 181; 182; e 183.

**Ultratividade**

Diretamente relacionado ao tema da prevalência do negociado sobre o legislado está a chamada ultratividade, que fica vedada nos termos do § 3º no art. 614 da CLT, proposto pelo PLC. Primordial ressaltar que havia entendimento do próprio Supremo Tribunal Federal (STF) no mesmo sentido, na ADPF nº 323, relatada pelo Ministro Gilmar Mendes, que suspendeu os efeitos da Súmula nº 277 do TST.

Pela teoria da ultratividade, integram o contrato de trabalho cláusulas coletivas temporárias consideradas positivas ao empregado. Durante as discussões realizadas no Senado Federal, alegou-se que vedar a ultratividade seria inconstitucional por ofensa ao princípio de vedação do retrocesso social, e prejudicial aos trabalhadores, que deverão sempre usar as negociações apenas para preservação de direitos, em vez de buscar novas conquistas.

Reconhecemos que foi com o intuito de beneficiar o trabalhador que o TST criou essa previsão sem amparo em lei. Entretanto, avaliamos que a reação a esta insegurança jurídica é óbvia: a maioria dos empregadores não quer mais celebrar diversos tipos de acordo. Quem perde é exatamente

aquele que se quis beneficiar. Não por outro motivo que o jurista Mauricio de Figueiredo Côrrea da Veiga afirma que com a Súmula 277 o TST decretou "*a morte da negociação coletiva*".

Esta tremenda insegurança jurídica não só inibe a celebração de novos acordos, como limita benefícios aos empregados e o próprio crescimento da produtividade. Também não contribui para criar relações mais cooperativas entre o capital e o trabalho.

SF/17509.76401-03

Das Emendas que recebemos contrariamente à vedação de ultratividade, muitas também são contrárias à nova redação do art. 620, que estabelece que, em caso de conflito, prevalece o acordo coletivo sobre a convenção coletiva. Argumentou-se que empresas com grande poder econômico poderão impor condições piores que as pactuadas em convenção coletiva. Não concordamos, e somos favoráveis à manutenção da redação do art. 620, pela lógica de que o acordo feito diretamente com a empresa é mais específico e próximo da realidade do trabalhador do que aquele feito por convenção, além de trazer evidentes ganhos de segurança jurídica na celebração destes contratos.

Diante disso, rejeitamos as seguintes Emendas: nºs 41; 43; 75; 96; 122; 145; 150; e 155.

**Acordo individual para banco de horas**

Analisemos agora o espaço que o PLC nº 38, de 2017, conferiu à negociação individual. Um deles é a permissão para que se celebre banco de horas, por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses, conforme a redação dada ao § 5º do art. 59 da CLT.

Julgamos que essa alteração é vantajosa para o trabalhador, permitindo ganhos de produtividade e de renda, além de ganhos de qualidade de vida, uma vez que a pessoa poderá pactuar sua jornada conforme lhe for mais vantajosa. Pode-se, assim, evitar o trânsito caótico das nossas cidades e optar por ficar mais tempo com sua família.

Entretanto, preocupa-nos o argumento de que a mudança ofenderia o texto constitucional, especificamente o art. 7º, XIII, que obrigaria que este tipo de combinação só fosse feito por meio de acordo ou convenção coletiva. Diz o dispositivo:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> .....
>
> XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, **mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho**;
>
> .....

SF/17509.76401-03

Ora, tal argumento trata de nítida extrapolação do texto escolhido pelo constituinte. No próprio art. 7º, a Constituição diferencia as situações em que cabe *acordo coletivo* ou que cabe apenas *acordo*, sendo evidente que ao escolher fazer tal distinção o constituinte dividiu temas que podem ser tratados por acordo coletivo e os que podem ser tratados por acordo *individual*.

Note como é diferente a redação do inciso VI, do mesmo artigo, que trata da irredutibilidade salarial:

> VI - irredutibilidade do salário, salvo o **disposto em convenção ou acordo coletivo**;

Portanto, temos clareza de que a pactuação de banco de horas por acordo individual é perfeitamente condizente com os limites da Constituição, que, aliás, não apenas não a veda como inclusive a estimula.

Tampouco prospera o argumento apresentado de que o prazo de 6 meses para usufruto do banco de horas, majorado dos atuais 4 meses, é prejudicial ao trabalhador. Trata-se de flexibilidade adicional que fortalece o instituto do banco de horas.

Desta forma, rejeitamos as seguintes Emendas apresentadas a esta CAE: nºs 15; 21; 67; 80; 119; 124; 136; 143; 154 e 186.

**Acordo individual e arbitragem para a pessoa hiperssuficiente**

Outro espaço importante de negociação criado por esta reforma trabalhista é aquele referente aos trabalhadores chamados de "hiperssuficientes". Isto é, profissionais disputados no mercado de trabalho que, por possuírem considerável poder de veto e poder de barganha, podem negociar com autonomia as condições de seu contrato, sem a tutela de sindicato, conforme o art. 444 da CLT, na forma do PLC.

SF/17509.76401-03

Este dispositivo trata como hiperssuficiente o trabalhador que tenha cumulativamente nível superior e salário igual ou superior a duas vezes o teto de salário-de-contribuição do INSS (cerca de R$ 11 mil reais), permitindo a ele negociar individualmente as condições de trabalho. Poderá, portanto, estabelecer condições que lhe sejam mais favoráveis, tanto do ponto de vista do equilíbrio do binômio trabalho e vida pessoal, quanto do ponto de vista do aumento da produtividade.

Este trabalhador de altíssima produtividade é a exceção, e não a regra. Ilustrativamente, este limite corresponde atualmente a uma renda de **12 salários mínimos**. Portanto, são incompreensíveis os argumentos contrários apresentados de que inovação viola o *princípio da proteção ao hipossuficiente* ou de que o estado de vulnerabilidade permanece independentemente do valor auferido. Não é lógico supor que este trabalhador concordará com qualquer condição que lhe seja oferecida, por ser supostamente vulnerável ou, nos termos do apresentado ao longo desta tramitação, "*depender do emprego para sobreviver*".

Entendemos que o trabalhador que recebe mais de R$ 11.000 não pode ser considerado *hipossuficiente*, e se de fato não tivesse poder negocial, não receberia remuneração tão alta. Os opositores não explicam porque este trabalhador não recebe menos: R$ 10.000, R$ 8.000, R$ 5.000, R$ 2.000, ou R$ 936. Sendo o salário de livre pactuação entre as partes, é evidente que um corte de remuneração é uma maneira satisfatória para definir um trabalhador como *hiperssuficiente*.

De maneira análoga, também é bem-vindo o previsto no art. 507-A da CLT, na forma do PLC, que prevê que os trabalhadores que

recebem duas vezes o teto do salário-de-contribuição da Previdência Social (atualmente cerca de R$ 11 mil) poderão resolver conflitos fora do Judiciário, conforme a Lei de Arbitragem. A mudança tem o potencial de reduzir custos do Judiciário, acelerar a resolução de conflitos entre as partes e trazer ganhos de segurança jurídica.

SF/17509.76401-03

Não procede o argumento de que este trabalhador "*será forçado a renunciar a uma garantia que é cláusula pétrea da Constituição"* (o direito ao acesso à Justiça). Alguém que consegue negociar um salário de R$ 11.000, em um país em que o salário mínimo é de menos de R$ 1.000, é alguém com poder de barganha e esclarecimento suficientes para escolher a melhor forma de solução de conflitos em seu emprego. Não podemos acatar estes argumentos, até porque muitos são vocalizados justamente pelos que perdem espaços com a mudança, como os próprios sindicatos e o Judiciário trabalhista.

Segundo o professor de economia da PUC-Rio, José Márcio Camargo, um dos participantes das nossas audiências públicas, o maior espaço individual de negociação em relação ao banco de horas e aos trabalhadores hiperrsuficientes gera uma flexibilização no mercado de trabalho que tende a "*reduzir as taxas de juros e de desemprego*".

Diante do exposto, rejeitamos as seguintes Emendas: nºs 2; 12; 39; 68; 86; 105; 126; e 175.

**2. C. 2 Liberdade sindical**

Passemos a analisar um dos temas mais caros a esta proposta, que é o tema da liberdade sindical. Em nosso julgamento, os sindicatos têm um papel absolutamente essencial para a melhoria das condições de trabalho no país. Na proposta ora analisada, eles passam a ser mais relevantes ainda, uma vez que, pela prevalência do negociado sobre o legislado proposta pelo PLC, caberá a eles negociar muitas das condições de trabalho que vão reger a vida das pessoas nos próximos anos, uma enorme mudança em relação ao paradigma atual.

**Fim da contribuição sindical obrigatória**

SF/17509.76401-03

Em nossa avaliação, estamos concedendo não só maior protagonismo aos sindicatos, como, ao rumar para maior liberdade sindical, estamos também os fortalecendo. Isso porque o novo formato de financiamento estimula justamente uma participação ativa dos sindicatos: sem dúvida, serão mais fortes os sindicatos que mais entregarem resultados para os trabalhadores de sua categoria, não havendo recompensa à inércia.

Por isso, somos favoráveis à contribuição sindical facultativa, isto é, previamente autorizada pelos trabalhadores, nos termos dos arts. 545, 578, 579, 582, 587, 602 e do inciso XXVI do art. 611-B da CLT, na forma do texto do PLC. Entendemos que a mudança é oportuna, potencialmente configurando o início de uma reforma sindical que possa aperfeiçoar outros dispositivos relativos a esta matéria.

Assim, rejeitamos as seguintes Emendas apresentadas a esta Comissão: nºs 16; 25; 77; 83; e 135.

**Novo papel dos sindicatos na preservação do emprego; PDV; rescisão; homologação de acordo extrajudicial; quitação anual; e representação de terceirizados**

Trazemos a participação dos sindicatos, por exemplo, para quando, em momentos de crise da empresa, em troca da manutenção do emprego, seja necessário pactuar a redução do salário ou da jornada, evitando-se assim a dispensa imotivada, conforme o disposto no § 3º do art. 611-A. Desta forma, preservam-se os empregos.

Em um segundo momento, conforme o art. 477-B, permanece havendo a possibilidade de instituição de plano de demissão voluntária (PDV), também com a participação dos sindicatos. Esta saída vai ao mesmo sentido de, em momentos de crise, preservar empregos. Conforme o disposto no art. 477-B do projeto em tela, o plano de demissão voluntária (PDV) enseja a quitação ampla e irrestrita do contrato de trabalho. Contrariamente ao alegado pelos opositores da proposta, não procede o argumento da que a medida impede o acesso à Justiça Trabalhista. Pelo contrário, está se apenas inserindo no texto legal o entendimento da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF), que decidiu neste sentido no Recurso Extraordinário

(RE) nº 590.415, com repercussão geral reconhecida e derrubando decisão do TST.

Em um terceiro momento, esgotados os demais esforços para manutenção do posto de trabalho, resta a demissão coletiva, sem a obrigatoriedade de participação do sindicato, mas, evidentemente, com todos os custos para o empregador e benefícios para o trabalhador decorrentes desta decisão. É esta a previsão do art. 477-A, que explicita que em caso de demissão coletiva não há obrigatoriedade de negociação com sindicato, ao contrário do que a Justiça do Trabalho vem decidindo.

SF/17509.76401-03

Neste ponto salientamos a necessidade de enxergar o projeto de forma sistêmica, pois o sindicato deixa de ser chamado somente ao fim da relação laboral. Ele também passa a ser um acompanhante da fiel execução do contrato de trabalho durante a sua vigência, com a criação do termo de quitação anual, previsto no art. 507-B.

O termo é uma faculdade de empregador e empregado que visa criar segurança jurídica para os vínculos trabalhistas e também filtros para o uso da Justiça do Trabalho, com benefícios, mais uma vez, na celeridade dos processos e na economia processual.

Não concordamos com o argumento exposto ao longo da discussão de que o termo de quitação anual incentivará o descumprimento de obrigações trabalhistas. Note que o dispositivo meramente prevê que o empregado dê a quitação anual das obrigações referentes ao seu contrato, com a participação do sindicato. Temos a segurança de que a participação dos representantes sindicais garante proteção ao trabalhador e que o termo é facultado, sendo uma opção a ser usada por uma minoria dos vínculos trabalhistas.

Ao passo que damos maior protagonismo aos sindicatos, também retiramos obrigações da CLT que são menores, meramente burocráticas e atrapalham suas atividades, como a obrigatoriedade da homologação da rescisão do contrato de trabalho pelo sindicato. Consideramos que a medida não desprotege o trabalhador, mas permite que se reduza uma burocracia imposta a empresas, trabalhadores e aos próprios sindicatos, permitindo que concentrem tempo e energia em atividades mais

importantes, para o bem do crescimento da produtividade. Desta forma, somos favoráveis à redação do art. 477 da CLT dado pela proposta.

Ademais, consentimos com a redação dada pelo PLC à alínea "*f*" do artigo 652 e aos artigos 855-B, 855-C, 855-D e 855-E da CLT. Estes dispositivos permitem a homologação de acordo extrajudicial dispensando a tutela dos sindicatos. Há segurança suficiente para o trabalhador com a participação do juiz, que garantirá que os acordos não sejam meras simulações. Assim, ficam os representantes sindicais com uma burocracia a menos e mais recursos disponíveis para resolver outras questões relevantes para os trabalhadores.

SF/17509.76401-03

Rememoremos que este instrumento já existe na lei civil brasileira, e serve adicionalmente para reduzir o congestionamento na Justiça Trabalhista, prestigiando os princípios constitucionais de economia processual e celeridade processual. Assim, este é um dos filtros, como veremos adiante, que a proposta cria para que a resolução de conflitos não chegue sempre ao Judiciário.

Por fim, também não vemos necessidade em alterar o processo de negociação dos trabalhadores terceirizados, regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017 (a Lei da Terceirização recentemente aprovada por este Congresso). Somos contrários a obrigar que a representação sindical dos terceirizados seja feita pelo sindicato da categoria preponderante, bem como que os direitos e remuneração percebidos pactuados em negociação coletiva para esta categoria se estendam aos terceirizados. Na prática, isso significaria reverter a Lei da Terceirização e desafia a própria lógica do processo produtivo, insistindo na impossível distinção entre atividade-meio e atividade-fim das empresas.

Desta forma, diante do exposto nesta subseção, rejeito as seguintes Emendas: nºs 17; 18; 20; 38; 65; 66; 72; 81; 86; 87; 102; 123; 127; 144; 163; 188; e 189.

**2. C. 3 Jornada flexível**

SF/17509.76401-03

Como já discorremos anteriormente, o mundo de trabalho se pauta modernamente pela despadronização temporal e local. Insistir em um modelo antigo, industrial, de jornadas fixas realizadas em único ponto do espaço, é precarizar as situações daqueles que têm inserção mais vulnerável no mercado de trabalho, que não são contratados no modelo padrão, engessado, mas podem ser empregados em modelos mais flexíveis.

Nos termos do discutido nas audiências públicas, disse o professor José Márcio Camargo, da PUC-Rio, acerca da flexibilização que ora analisamos:

> Reduz a informalidade e o desemprego, favorece grupos de trabalhadores que têm menos compromisso com o mercado de trabalho (por exemplo, mulheres com filhos pequenos e jovens) e trabalhadores menos qualificados, com menores salários, que estão ocupados em setores cuja demanda é mais volátil e jornadas de trabalho descontínuas (determinados tipos de serviços, construção civil, comércio, etc.)

Por sua vez, o professor José Pastore, da USP, foi cirúrgico ao resumir esta flexibilização: ela se refere à **busca de inclusão dos excluídos.**

**Trabalho a tempo parcial**

É neste sentido que julgamos válido o disposto no art. 58-A da CLT proposto pelo PLC, que amplia a duração semanal do regime de tempo parcial das atuais 25 horas (sem horas suplementares) para 26 horas (com até 6 horas suplementares) e 30 horas (sem horas suplementares). A medida se volta a mulheres, estudantes e idosos que necessitam de jornadas mais flexíveis. Essa flexibilidade também traz ganhos de produtividade e segurança jurídica para a celebração destes contratos.

Não concordamos com as alegações feitas no decorrer da tramitação do PLC de que a jornada mais flexível transfere o risco da atividade econômica da empresa para o empregado. É pertinente fazer uma provocação: hoje este risco é transferido da empresa para o *desempregado*. A escolha de muitos empregadores frente às limitações de jornada atuais não é a de reduzir o seu lucro, mas a de demitir, de não contratar. Devemos ser sensíveis às estatísticas que mostram a desproporção das taxas de desemprego e informalidade entre as mulheres e os mais jovens, e nos guiar

pelo mandamento do inciso XX do art. 7º da Constituição, que se refere à *proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei*.

Assim, rejeitamos as seguintes Emendas apresentadas à CAE: nºs 30; 85; 98; 128 e 161.

SF/17509.76401-03

**Parcelamento de férias**

Outra flexibilização vantajosa é a constante do art. 134 da CLT, que, no PLC, prevê a possibilidade de parcelamento das férias em até 3 períodos, com um deles sendo não inferior a 14 dias, e os demais não inferiores a 5 dias. Hoje a regra da CLT é permitir o parcelamento em apenas 2 períodos e apenas em casos excepcionais – sem definir as exceções. Tal flexibilização pode atender mutuamente as necessidades de produção do empregador e da vida pessoal do empregado.

Acreditamos que a flexibilidade é vantajosa, não concordando com as emendas apresentadas no sentido de engessar ou flexibilizar exageradamente o período de férias.

Por isso, rejeito as Emendas nºs 23 e 50.

**Teletrabalho**

Já em relação à despadronização espacial, o projeto regulamenta o teletrabalho, com a redação dada ao arts. 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E da CLT. Estes dispositivos dão segurança jurídica para este tipo de contrato, que hoje muitas vezes é evitado pelas empresas, regulamentando itens como horas extras, prevenção de problemas de ergonomia, e a escolha por esta modalidade por acordo individual.

Em especial, a proposta é balizada por normas já existentes de teletrabalho existentes no serviço público, como a do Ministério Público. Discordamos dos que afirmaram que o dispositivo transfere o ônus do empreendimento do empregador para o empregado. Ao contrário, o teletrabalho é típico do século 21 e permite que as pessoas passem mais

tempo em casa e não precisem perder tempo e energia no trânsito, devendo essa modalidade de trabalho ser estimulada, e não reprimida.

Por isso, rejeitamos a Emenda nº 147.

SF/17509.76401-03

**Horas *in itinere* e tempo à disposição do empregador**

Semelhantemente, concordamos com a nova redação do § 2º do art. 58 da CLT. Tal dispositivo, como proposto pelo PLC, trata das horas *in itinere*, para que elas não sejam consideradas tempo à disposição do empregador, afastando o entendimento de parte de juízes do trabalho. Estes magistrados, ao explorar o enunciado da Súmula nº 90 do TST, decidem que as horas *in itinere* devem ser computadas na jornada mesmo quando o empregador oferece transporte em locais para quais há transporte público regular.

Diz a Súmula nº 90, do TST:

> I – O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o **local de trabalho** de **difícil acesso**, ou não servido por transporte público **regular**, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

O ativismo judicial provoca controvérsias com termos previstos na CLT e na referida Súmula, gerando uma polêmica interpretativa sobre o que se considera "*local de trabalho*", a expressão jurisprudencial "*regular*" que qualifica o transporte e o "*local de difícil acesso*".

Tal insegurança jurídica é extremamente perversa: em decorrência de tais decisões, os empregadores optam por não oferecer o transporte aos empregados. Condenamos assim, milhares de trabalhadores a perderem mais tempo nas caóticas redes de transporte público das grandes cidades. Perde a pessoa, que tem que acordar mais cedo e ficar menos tempo com seus familiares, e perde o País, que vê a produtividade da sua economia restringida com trabalhadores que já chegam cansados ao local de trabalho.

A reforma trabalhista afasta a insegurança jurídica sobre o entendimento de "*local de trabalho*" ao introduzir a expressão "*efetiva ocupação do posto de trabalho*" e esclarecer ainda que o percurso interno na

planta empresarial pode ser feito caminhando ou por qualquer outro meio de transporte. Com relação à necessidade de regularidade do transporte público, retira-se a obrigatoriedade desse requisito para que não haja a remuneração do tempo de deslocamento, pois, além de inconstitucional, essa obrigação desestimula o fornecimento de transporte pelas empresas, como argumentamos.

SF/17509.76401-03

Ainda, foi excluído o termo "*local de difícil acesso*". Afinal, o que é "difícil acesso"? A expressão possui relação com as condições de acesso e das vias, com a segurança pública das vias, com o tráfego, o tempo de deslocamento ou a classificação entre urbano e rural? Não há como criar um critério objetivo.

Afinal, o deslocamento entre dois centros urbanos pode levar minutos, enquanto, dentro do mesmo centro urbano pode levar horas, independentemente das condições das vias de acesso. Evidente que, caso a atividade se dê em uma localidade realmente remota e cujo acesso seja proibitivo para o trabalhador, a maioria das empresas se verá obrigada a conceder o transporte, ou seja, não há prejuízo para os trabalhadores com as alterações aqui empreendidas.

É preciso acabar com essa insegurança jurídica tão danosa aos trabalhadores, e incentivar que as empresas forneçam transporte para seus empregados.

Da mesma forma, há uma importante inovação do projeto, na redação dada ao § 2º do art. 4º da CLT. Este dispositivo trata do tempo de serviço efetivo à disposição do empregador. Ele esclarece, por exemplo, que não se configura tempo à disposição do empregador quando o empregado, por vontade própria "*buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras*".

Além de mitigar a insegurança jurídica, este dispositivo é pró-trabalhador ao combater situações humilhantes, por exemplo, a que ocorre com os empregados que, na saída do expediente, não podem esperar uma

chuva passar na segurança do local de trabalho: as empresas ordenam a saída diante do risco de receber processos.

Diante do exposto e considerando adequada a redação dos dispositivos aqui tratados, rejeitamos as seguintes Emendas: nºs 9; 31; 45; 70; 71; 95; 108; 111; 118; 139; 142 e 167.

SF/17509.76401-03

**Intervalo intrajornada**

Em relação ao intervalo intrajornada, a reforma trabalhista traz inovações importantes. Além de permitir a sua redução para até 30 minutos, mediante negociação coletiva, pacifica-se o entendimento sobre a indenização do intervalo não concedido, nos moldes do § 4º do art. 71 da CLT, proposto pelo PLC.

Este dispositivo mantém a indenização sobre o período suprimido do intervalo com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração normal, mas define que ela somente se aplica ao período que de fato foi suprimido. É diverso do que dispõe a Súmula nº 437 do TST, que definiu que, mesmo que o intervalo seja suprimido em 10 minutos, a hora extraordinária cheia deve ser paga. Além da grosseira invasão à competência deste Congresso Nacional, o entendimento da Súmula provoca insegurança jurídica e desprestigia a isonomia.

Não podemos concordar com o que dizem os opositores da nova redação: que a Súmula nº 437 deve ser validada porque o intervalo intrajornada só cumpre sua função para a saúde quando concedido integralmente. Não é justo tratar da mesma forma o trabalhador que perdeu seu horário de descanso integralmente e o trabalhador que perdeu apenas alguns minutos.

Portanto, rejeitamos as seguintes Emendas: nºs 47; 69; 106; 116; 149 e 177.

**Horas extras**

A proposta aqui analisada também traz maior segurança jurídica para a contratação de horas extras. Pela redação dada ao art. 59-B da CLT, afasta-se o entendimento atual do TST, no inciso IV da Súmula nº 85, de que a "*habitualidade da prestação de horas extras descaracteriza o acordo de compensação de jornada*." Com o disposto na Súmula, quando a ocorrência de horas extras faz com que se ultrapasse o limite semanal de 44 horas, o empregador deve remunerar em 50% a mais mesmo as horas adicionais destinadas à compensação acordada. É evidente que este tipo de acordo fica desestimulado, com perdas para o trabalhador que deseja pactuá-lo.

SF/17509.76401-03

Por sua vez, a redação dada ao § 1º do art. 61 da CLT afasta a exigência de comunicação à "autoridade competente" quando ocorrer a necessidade de se exceder o limite legal de horas extras, como em caso de serviço inadiável. A atual exigência, de comunicação em 10 dias, é considerada meramente burocrática. Já o § 5º do art. 59 garante que as horas extras poderão ser pactuadas por acordo individual.

Considerando satisfatórias as mudanças feitas pelo PLC, rejeitamos as seguintes Emendas: nºs 1; 22; 80; 124; 136; e 168.

**Outras emendas referentes à jornada**

Foram apresentadas emendas referentes à jornada de trabalho fora do escopo do projeto aqui analisado. Em geral, elas provocam o aumento do custo da hora trabalhada, o que pode desestimular novas contratações e a manutenção dos vínculos já existentes, bem como afastar investimentos produtivos do país e contribuir para a desindustrialização, por ser o nosso custo unitário de trabalho – medida do custo do trabalho corrigida pela produtividade – muito maior que a de nossos competidores. Este tipo de medida também tende a gerar pressão nos preços e comprimir o investimento privado.

Por isso, não concordamos com propostas de redução da jornada semanal para 40 horas; ampliação da licença-maternidade; e criação de licenças anuais para qualificação profissional ou comparecimento a consultas médicas de familiares. São propostas que, embora bem

intencionadas, vão ao sentido contrário da geração de emprego, e são especialmente deletérias ao mercado de trabalho da mulher.

Por isso, rejeitamos as seguintes Emendas: nos 19; 48; 49; 61 e 148.

SF/17509.76401-03

**2. C. 4 Populismo judicial**

Senhoras Senadoras e Senhores Senadores, já falamos diversas vezes neste relatório sobre o problema do populismo, do ativismo judicial. Ele se caracteriza pela infame invasão das competências do Congresso Nacional; pela insegurança jurídica que inibe a criação de empregos; e por decisões impensadas que em seu conjunto acabam por prejudicar o trabalhador. Alguns exemplos já foram dados aqui, como a questão das horas *in itinere* ou da redução do intervalo intrajornada, que punem os brasileiros privando-lhes de melhores possibilidades de deslocamento até o trabalho e da oportunidade de voltar mais cedo do serviço para casa.

Esta reforma trabalhista é bem vinda também por mitigar essa questão. Ao longo da tramitação deste projeto, nos certificamos que as inovações propostas não subtraem direitos constitucionais sagrados, como o acesso à Justiça, e é sobre questões como essa que nos debruçaremos agora.

Na preliminar de constitucionalidade, salientamos como insistentemente a Justiça Trabalhista, liderada pelo TST, adentra em nossas competências e afronta princípios constitucionais como o da legalidade, previsto no próprio *caput* do art. 5º da Carta Magna, o da separação dos Poderes, previsto nos arts. 2º e 60 da Constituição, e o da conformidade funcional. A este respeito, ensina o professor Pedro Lenza, em uma de suas obras sobre o Direito Constitucional, a respeito do intérprete da Constituição:

> ao concretizar a norma constitucional, será responsável por estabelecer a força normativa da Constituição, não podendo alterar a repartição de funções constitucionalmente estabelecidas pelo constituinte originário, como é o caso da separação de poderes, no sentido de preservação do Estado de Direito.

Este é um dos princípios constitucionais que a Justiça do Trabalho, enquanto intérprete da Constituição, tem violado de maneira serial.

Ressaltemos mais uma vez o que já observamos antes: este ativismo já foi reconhecido, e criticado, sucessivas vezes pelo próprio Supremo Tribunal Federal (STF).

O atual desenho do processo trabalhista, combinado com este ativismo, gera o inacreditável cenário atual. Segundo o Ministro da Suprema Corte Luís Roberto Barroso, em declaração recente, o país é responsável por 98% das ações trabalhistas do planeta, tendo apenas 3% da população mundial. Todos os anos, produzimos mais ações judiciais na área do que a soma de outros países. Provoco uma reflexão: somos tão especiais assim? O mundo está errado?

SF/17509.76401-03

Nesse sentido, constam do PLC normas para ampliar a segurança jurídica no que diz respeito às relações do trabalho, conferindo-lhes maior clareza e precisão e assim reduzindo a possibilidade de interpretações divergentes. A proposta pretende também suprir lacunas no caso de temas acerca dos quais a jurisprudência vem criando direitos e obrigações sem fundamento legal e muitas vezes contra aquilo que é negociado coletivamente.

**Ativismo e segurança jurídica**

Um primeiro grupo de medidas da reforma trabalhista em relação ao ativismo judicial está na redação dada ao art. 8º da CLT, que deveria ser senso comum. Nos §§ 1º a 3º do dispositivo, conforme a redação do PLC, fica expresso que a fonte subsidiária do direito do trabalho é o direito comum; que súmulas e outros enunciados do TST e dos TRT não podem restringir direitos nem criar obrigações que não tenham sido aprovadas pelo Congresso Nacional por meio de lei; e que nas negociações coletivas a Justiça do Trabalho deve analisar apenas a conformidade dos elementos essenciais, se pautando pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Sem essa previsão, temos hoje situações que já exploramos neste texto, como o intervalo intrajornada não usufruído em 15 minutos ser indenizado como se de 1 hora fosse, ou a anulação de negociações coletivas porque um magistrado julga que sabe mais do que o trabalhador o que é melhor para ele próprio.

Não prospera o argumento contrário ao PLC de que ele viola o "*princípio da inafastabilidade do controle judicial*" consubstanciado no art. 5º, inciso XXXV da Carta Magna, que preconiza que "*a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito*". Relembremos: conforme o art. 22, inciso I, da Constituição é ao Congresso Nacional quem compete legislar sobre direito do trabalho, e, conforme o art. 24, inciso I, é competência da União estabelecer normas gerais de direito econômico.

SF/17509.76401-03

Desta forma, cabe ao Congresso Nacional e, sobretudo, às próprias categorias no âmbito da negociação coletiva, criarem direitos e obrigações, e não ao Judiciário. Embora a interpretação e aplicação das normas não seja uma atividade mecânica, não há dúvida de que cabe ao Judiciário assegurar que os deveres e obrigações existentes por força de lei ou negociação coletiva sejam cumpridos, e não inovar na ordem jurídica para criar novos direitos e obrigações.

Oportuno salientar que muitas danosas decisões judiciais invocam não a lei, mas princípios ou teorias, como a chamada "*teoria da subordinação estrutural*", para inovar na ordem jurídica. Há uma profusão de ações reconhecendo vínculos empregatícios e responsabilidades trabalhistas entre empregados de uma empresa A e o empregador de uma empresa B, meramente porque B e A pertencem a uma mesma cadeia produtiva. Há previsão legal para essas condenações? Não. Isto impede que os juízes criem normas, à revelia do Congresso? Também não.

A segurança jurídica é um princípio constitucional, conforme o que exige, dentre outras garantias dirigidas às pessoas em geral, estabilidade para o passado, compreensibilidade no presente e previsibilidade para o futuro.

É fundamental observar aqui que o objetivo da proposta não é proteger empresas ou considerá-las hipossuficientes. É proteger a pessoa, tanto as incluídas, as empregadas com carteira assinada, quanto as excluídas: as desempregadas, as informais, as desalentadas. São elas que são penalizadas pela insegurança jurídica que inibe a criação de empregos, e não os patrões.

Neste sentido, não nos convencem os argumentos apresentados contrários à nova redação do art. 8º, que fazem sentido unicamente para os grupos de interesse que os vocalizam.

Outra disposição de interesse na questão de segurança jurídica é a do art. 10-A da CLT, como proposta pelo PLC, que cria um procedimento e ordem de execução para ex-sócios de empresas.

O tema não está atualmente presente na CLT e o Judiciário tem decidido que ex-sócios podem arcar com passivos trabalhistas, mesmo tendo deixado a empresa há anos, e até mesmo arcar antes dos atuais proprietários. Julgamos que o dispositivo é necessário para contornar essas decisões que trazem evidentes consequências sobre a insegurança jurídica e o investimento no país.

Da mesma forma, consideramos legítima a previsão para o art. 448-A, que prevê que a empresa sucessora será responsável pelas dívidas trabalhistas da sucedida, exceto se for comprovada fraude na sucessão, caso em que as duas responderão igualmente.

Igualmente é meritória a redação do § 3º no art. 2º da CLT feita pelo PLC, que prevê que não basta para categorização de grupo econômico a mera identidade dos sócios, mas sim a demonstração de interesse integrado, efetiva comunhão de interesses, e atuação conjunta das empresas. A Justiça do Trabalho entende atualmente de maneira diversa, gerando grande insegurança jurídica uma vez que uma empresa pode ter de arcar com custos trabalhistas de outra, entendimento que merece ser confrontado. Mais uma vez salientamos: a insegurança jurídica desincentiva o emprego formal e desestimula o investimento do setor privado (que, por sua vez, também é catalisador de empregos).

Por isso, estão rejeitadas as seguintes Emendas: nºs 4; 13; 29; 44; 52; 53; 56; 84; 100; 120; 131; 162; 170; 172 e 192.

**Processo trabalhista**

As alterações feitas pela reforma ao processo do trabalho devem ser entendidas à luz dos princípios da economia processual e da celeridade

SF/17509.76401-03

processual, consubstanciado no último dos 78 incisos do art. 5º da Constituição, que prevê:

> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
>
> .....
>
> LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados **a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação**.
>
> .....

SF/17509.76401-03

As inovações podem ser entendidas sob os ensinamentos a respeito da *teoria do litígio* feitos pelo professor Steven Shavell, da Escola de Direito de Harvard, na obra *Fundamentos da Análise Econômica do Direito*. Explica-se que o custo *privado* de ingressar com uma ação judicial, se inferior ao custo *social* de ingressar com esta ação, pode levar a um nível de ações que, embora induzido por incentivos privados, é subótimo, danoso do ponto de vista social.

A conclusão é simples: na ausência de riscos e custos percebidos para quem ingressa com uma ação, o sistema judicial tende a ser mal usado, tendendo à sobrecarga, à lentidão. O prejuízo é de toda a sociedade, que financia com tributos este sistema e que convive com a incerteza e insegurança jurídica que só a celeridade processual pode contornar. É isto que ocorre com a Justiça do Trabalho no Brasil. O mais perverso é que, neste caso, a incerteza resultante deste desenho penaliza justamente o nível de emprego.

Por isso, são indispensáveis as previsões do PLC nº 38, de 2017, para o processo trabalhista. Além de propor mecanismos que reduzirão sobremaneira o número de processos judiciais, o projeto traz dispositivos específicos que, ao entrarem em vigor, abrangerão milhões de processos em tramitação na Justiça do Trabalho há anos, permitindo assim que sejam solucionados rapidamente com o suporte do novo comando legal.

Já analisamos neste relatório as inovações que reduzirão o número de processos judiciais, criando "filtros" para a resolução de conflitos, ou, nos termos de José Pastore, professor da USP que participou de nossas audiências, mecanismos de *auto-resolução de conflitos*. Entre eles estão o termo de quitação anual, a homologação de acordos extrajudiciais e a arbitragem para trabalhadores hiperssuficientes.

SF/17509.76401-03

Agora passemos a analisar, portanto, os dispositivos que contribuirão para a celeridade processual.

O disposto nos arts. 790, 790-B e 791-A da CLT, conforme o PLC, buscam dar racionalidade às demandas judiciais, reduzindo a quantidade de processos e tornando a Justiça Trabalhista mais célere. As mudanças dão eficácia ao disposto no art. 5º, inciso XXIV, que diz:

> Art. 5º.....
> .....
>
> LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;
> .....

Hoje essa exigência tão natural não existe na Justiça Trabalhista, estimulando o seu sobreuso. É essencial ressaltar que não existe Justiça gratuita: ela sempre será custeada por alguém, inclusive por contribuintes pobres.

Outro desestímulo para evitar o uso espúrio e até mal-intencionado da Justiça do Trabalho é a previsão de que a União só responderá pelos encargos dos honorários periciais da parte sucumbente, ainda que beneficiária da justiça gratuita, caso ela "*não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa (...) ainda que em outro processo*".

Além de onerar o Estado, os honorários pagos aos peritos em caso de Justiça gratuita são mais baixos e demoram mais tempo a ser recebidos, potencialmente afetando o próprio resultado das decisões. Temos aí, portanto, mais um desenho institucional prejudicial à sociedade.

Ainda a fim de coibir que o processo trabalhista seja usado para "aventuras judiciais", o PLC traz para o Direito do Trabalho algo que já existe em outros ramos do Direito: a previsão de que a parte que perder a demanda pague honorários de sucumbência.

SF/17509.76401-03

Ressaltamos: fica protegido desta previsão o beneficiário da gratuidade, extinguindo-se em dois anos esta obrigação, se o beneficiário da gratuidade não obtiver em juízo créditos para pagar a despesa e demonstrar neste prazo que permanece a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão da gratuidade.

Percebe-se que estas medidas aproximam o custo *privado* de demandar o Judiciário com seus custos *sociais*, tornando a quantidade de processos mais racional. Ao mesmo tempo, é primordial ressaltar: **não há qualquer custo em demandar a Justiça Trabalhista para aqueles que forem comprovadamente pobres**.

No mesmo espírito está a proposta do PLC para o art. 844 da CLT. Nele cria-se uma sanção para o reclamante que faltar audiência judicial (hoje, apenas o reclamado é penalizado). É mais um incentivo para a racionalização das demandas. Também neste dispositivo, prevê-se a possibilidade de ausência do reclamado, se houver presença de seu advogado.

Não concordamos com os argumentos contrários colocados pelos opositores desta mudança, que alegam que o processo do trabalho é "*informado preferencialmente pelo princípio da oralidade, que se materializa na identidade física do juiz*" e que haveria ofensa ao princípio geral constitucional da igualdade. Entendemos que retirar esta previsão seria uma medida incompatível com as tecnologias da informação do século 21 e desestimuladora de emprego. Ilustrativamente, pela legislação atual, um filho que pague um cuidador para o seu pai doente em sua cidade de origem deve, se processado, interromper a sua rotina e arcar com os custos de uma viagem – enquanto torce para que a audiência não seja adiada.

Também não concordamos com emendas apresentadas que criam regras privilegiadas, no processo trabalhista, para as advocacias públicas, com o alegado intuito de contornar o insuficiente quadro de pessoal

desses órgãos, ainda que tendo como base a Recomendação nº 2 da Corregedoria Geral do TST, de 23 de julho de 2013, de autoria do então Ministro Corregedor Ives Gandra Martins Filho. Avaliamos não haver motivo para diferenciar o tratamento dado ao Estado em relação ao dado ao ente privado, muitas vezes um microempreendedor ou um empregador doméstico, que têm dificuldades muito mais relevantes em atender os ritos dos processos de trabalho do que os advogados públicos.

SF/17509.76401-03

Outra vantajosa previsão é a feita pelo PLC para o art. 11-A da CLT, que institui a prescrição intercorrente para processos trabalhistas, de 2 anos. A prescrição intercorrente se refere à perda do direito por razão de inércia do titular de uma execução que não toma as ações para continuidade do processo. Trata-se de medida destinada a garantir justamente a segurança das relações jurídicas, a razoável duração do processo e a sua celeridade, conforme a Constituição. Aliás, o prazo de 2 anos é previsto pela própria Carta Magna, no inciso XXIX do art. 7º, e já é utilizado para execução de créditos tributários da União.

A Súmula nº 114 do TST definiu que a prescrição intercorrente de 2 anos não se aplica à Justiça do Trabalho. Entretanto, a prescrição intercorrente no Direito do Trabalho é aceita pelo Supremo Tribunal Federal, vide a Súmula nº 327 daquela corte. Portanto, entendemos que o PLC meramente insere no texto legal o entendimento que já existe por parte da Corte Constitucional.

Adicionalmente, as inovações constantes do art. 818 da CLT, na forma do PLC, trazem mais segurança jurídica quanto a quem, reclamante ou reclamado, deve ter o ônus da prova. Apesar das definições, há flexibilidade suficiente para que o juízo promova mudanças na análise caso a caso. Nesta hipótese, avaliamos como correta a previsão do PLC de que a audiência deverá ser adiada, para evitar surpresas às partes.

Por fim, precisamos esclarecer um ponto sensível no que tange à racionalização das demandas judiciais: o tratamento dado pela proposta ao **dano extrapatrimonial**. Concordamos com o texto apresentado, uma vez que o Judiciário não deve ser visto como uma "*loteria*", sob pena de ficar abarrotado por processos e não ser fonte da segurança jurídica que o emprego formal tanto precisa para florescer.

O único direito trabalhista que não é parametrizado hoje é a indenização por danos morais. Há uma ampla diversidade de decisões nessa matéria. Por isso, entendemos que é valido e consoante com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade o texto do PLC para os arts. 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, 223-F e 223- G da CLT.

SF/17509.76401-03

Não avalizamos os argumentos contrários apresentados de que esses dispositivos limitam a independência do juiz ou tratam de maneira diversa o rico e o pobre.

Em relação ao primeiro argumento, é necessário rememorar que já são parametrizadas e limitadas, por exemplo, as multas por descumprimento da legislação trabalhista. Em relação ao segundo argumento, é preciso ter em mente que a proposta apenas concede um balizador, evitando a insegurança decorrente de uma profusão de decisões judiciais que não dialogam. Não se trata, portanto, de conceder uma abordagem diferente para ricos e pobres.

Assim, ficam rejeitadas as seguintes Emendas: nºs 6; 46; 54; 55; 57; 88; 115; 146; 156; 159; 165; 173; 176; 178; e 187.

**2. C. 5 Terceirização e autônomos**

**Terceirização**

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

Uma série de emendas apresentadas a CAE foram, no entanto, contrárias a esta delimitação e às salvaguardas. Alegou-se que o PLC transforma a terceirização em mera intermediação de mão de obra, precarizando as relações de trabalho, e que a terceirização da atividade-fim

não é permitida mesmo com as mudanças aprovadas recentemente pelo Congresso Nacional.

Discordamos dos argumentos elencados por tais emendas. Já há muito tempo deveríamos ter desistido de fazer a **impraticável distinção entre atividade-meio e atividade-fim** de uma empresa para fins de permissão de terceirização, aliás, algo que só existe no Brasil.

SF/17509.76401-03

Ilustrativamente, o processo de fabricação de uma única boneca *Barbie* se dá em vinte países diferentes. A produção desse brinquedo é ilustrativa dos ganhos de eficiência da terceirização e de como ela se expande pelo mundo. Se a manufatura de um brinquedo como esse já é hiperespecializada, o que se pode esperar de serviços tão complexos quanto os relacionados à medicina, por exemplo?

A mudança de paradigma da terceirização é bem ilustrada olhando grandes companhias de hoje e do passado. Enquanto a *Ford* chegou, no passado, a ser dona até das plantações de seringais para produção de borracha natural usada nos seus carros, hoje a gigante de computação *Dell* não produz exatamente computadores, mas sim organiza uma série de milhares de contratos de fornecedores e empregados. Muitas multinacionais já terceirizaram atividades que vão do desenho do seu produto até o pós-venda, passando até pela política de estabelecimento de preços.

A controvérsia em torno da terceirização deriva da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que restringiu as possibilidades de terceirização apenas às atividades-meio de uma empresa, vetando-as para as atividades-fim. Sabemos que a decisão gerou grande insegurança, já que na prática delegou para auditores-fiscais e juízes estabelecer qual a atividade-meio e qual a atividade-fim de uma empresa.

Não apenas é difícil em uma economia moderna definir o que é atividade-meio e o que é atividade-fim, como também faz pouco sentido fazer vedações com base nesses conceitos. A terceirização é decorrente da própria especialização do trabalho, tendência que nos últimos séculos permitiu que as sociedades se desenvolvessem e melhorassem a vida das pessoas.

Os ganhos de produtividade da especialização, com a terceirização permitida, serão vantajosos para trabalhadores e para consumidores. Para os trabalhadores, porque novas possibilidades no mercado surgirão, atualmente reprimidas pela proibição da terceirização. Há relatos de que a proibição da terceirização da atividade-fim inibe empreendimentos tão grandes quanto um que geraria 20 mil vagas no País, conforme noticiado em março último pelo jornal *Valor Econômico*. Ao fomentar a especialização e qualificação, também se reduz a rotatividade e inibe a incerteza jurídica. Segundo a pesquisadora Maria Teresa Sadek, até 46% dos processos trabalhistas se relacionam de alguma forma com a vedação à terceirização.

SF/17509.76401-03

Já os consumidores se beneficiarão da redução de custos promovida pelos ganhos de eficiência da produção feita em cadeia. Para o economista José Márcio Camargo, só é possível consumir *smartphones* hoje porque a terceirização viabiliza seu preço, não tendo existido eles se empresas como a *Apple* ou a *Samsung* não pudessem terceirizar sua produção.

A lógica econômica da terceirização consiste na ideia de que uma organização deve fazer apenas o que sabe fazer melhor, contratando por fora todo resto. Assim, mesmo tarefas em que há afinidade com a atuação de uma empresa podem ser terceirizadas, se os custos de transação de contratar por fora forem menores dos que os ganhos de eficiência de fazê-lo. Dessa forma, o debate sobre terceirização é no fim das contas o debate sobre qual é o tamanho ideal de uma empresa.

No Brasil, a tentativa do Judiciário de vedar a terceirização da atividade-fim trouxe alguns casos emblemáticos. Uma construtora pode terceirizar para firma especializada o serviço de terraplanagem, que é eventual, mas é obviamente relacionado à essência de sua atividade? As operações de *call-center* de uma empresa fazem parte de sua atividade-meio ou de sua atividade-fim? E se for uma telefônica?

Pelo entendimento do Judiciário, um especialista em terraplanagem de uma construtora que decidisse montar seu próprio negócio para prestar com mais eficiência e celeridade este serviço para diversas construtoras e consumidores estaria condenado à falência, porque a Justiça

entende que as empresas não podem contratar este serviço. Da mesma forma, o Judiciário entende que uma telefônica deve concentrar esforços em montar um *call-center* próprio, sem contar com uma empresa especializada para isso, em vez de dedicar seus recursos a melhorar os serviços que presta a seus consumidores, como de telefonia ou de dados.

SF/17509.76401-03

Desta forma, a própria distinção entre atividade-fim e atividade-meio faria pouco sentido: se uma empresa decide terceirizar uma atividade, essa atividade não pode ser considerada sua atividade-fim. Em uma economia cada vez mais especializada e competitiva, seria impossível que um auditor, procurador ou juiz soubesse determinar quais atividades são fim ou meio para cada segmento da economia. É por isso que não podemos acatar as Emendas que defendem regulamentar a questão como o TST vinha fazendo.

Também não vemos razão em aceitar as emendas que vedam a terceirização no setor de educação ou no setor público. No primeiro caso, procedem as alegações apresentadas de que a terceirização não faz sentido no setor de educação, e é por isso mesmo que não vemos necessidade de imposição legal vedá-la. No segundo caso, porque a terceirização já está proibida no setor público pelo princípio constitucional do concurso público, sendo a previsão em lei redundante.

Outras alterações sugeridas pelos parlamentares à Lei nº 6.019, de 1974, foram no sentido de garantir as mesmas condições de alimentação entre terceirizados e contratados diretamente, algo que o PLC já prevê em nossa avaliação, e de impedir a substituição entre trabalhadores regulares e trabalhadores temporários. Neste último caso, entendemos a obrigação desnecessária, uma vez que o empregador já não possui incentivo para substituir o trabalhador que precisa, e, se de fato houvesse necessidade de modificar um contrato, a vedação ao trabalho temporário apenas implicaria na própria demissão.

Por isso, rejeitamos as seguintes Emendas: nºs 8; 27; 62; 63; 76; 133; 138; 160 e 190.

**Autônomos**

A proposição também altera o art. 442-B da CLT proposta pelo PLC, que prevê que o autônomo não é empregado da empresa, ainda que preste serviços de forma exclusiva e contínua. Alguns setores da economia necessitam dessa previsão, como o de transporte de cargas, em que milhares de motoristas prestam serviço a empresas preservando sua condição de autônomo. O dispositivo não afasta a competência da Justiça do Trabalho para determinar o vínculo de "falsos autônomos" em caso de fraude.

SF/17509.76401-03

Assim, a mudança tem o potencial de reduzir a insegurança jurídica e ampliar oportunidades e formalização de autônomos, sem precarização. Por este motivo, não concordamos com as emendas contrárias ao disposto com o intuito de combater a chamada "*pejotização*". Aliás, o mesmo argumento deve ficar claro para os que receiam que a terceirização se torne uma mera intermediação de mão de obra: nenhum destes dispositivos afasta a competência da Justiça de Trabalho de reconhecer a relação de emprego quando presentes os seus requisitos, previstos nos arts. 2º e 3º da CLT: trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação.

Esta medida também merece ser analisada à luz da própria Carta Magna. Com efeito, a Constituição assegura de forma ampla a liberdade de exercer qualquer trabalho, ofício ou profissão, conforme o art. 5º, inciso XIII, bem como a livre iniciativa, conforme o art. 1º, inciso IV, e art. 170, além de mencionar expressamente, por exemplo, ao lado da relação de emprego, o trabalhador avulso, no art. 7º, inciso XXXIV, o cooperativismo e o associativismo no art. 174, § 2º, e a prestação de serviço a qualquer título sem vínculo empregatício, no art. 195, inciso I, alínea *a*.

Adicionalmente, a Constituição prevê como um dos princípios da ordem econômica o tratamento favorecido para empresas de pequeno porte, conforme o art. 170, inciso IX. O trabalho autônomo é o germe das micro e pequenas empresas, de modo que sua atuação deve ser estimulada, e não inviabilizada sob a permanente ameaça de qualificar-se como vínculo empregatício qualquer relação estabelecida com profissionais autônomos.

Diante do exposto, rejeitamos as seguintes Emendas: nºs 34; 78; 94; 114; 153 e 193.

SF/17509.76401-03

**2. C. 6 Outros temas**

Residualmente, foram apresentadas Emendas referentes a outros temas. Entre eles esteve o chamado distrato, previsto no art. 484-A da CLT, proposto pelo PLC. Trata-se de nova forma de encerramento do contrato de trabalho, conhecida também como demissão negociada, que é um meio termo entre a demissão por iniciativa do empregado e a demissão sem justa causa, de iniciativa do empregador.

O dispositivo inserido pelo PLC prevê que o trabalhador poderá movimentar 80% de sua conta do FGTS e receber metade da indenização referente ao aviso prévio e ao FGTS, embora não possa receber o seguro-desemprego. É, portanto, uma opção vantajosa para um trabalhador que não receberia nada caso, por exemplo, quisesse mudar de emprego. A medida também desestimula o acordo informal, em que empregador e empregado pactuam uma falsa demissão sem justa causa para que o empregado possa receber verbas de seguro-desemprego e FGTS, devolvendo posteriormente as indenizações ao empregador.

Há vantagens, portanto, para o empregado, para o empregador e para as próprias finanças públicas, além de possíveis ganhos de produtividade ao se desestimular a rotatividade espúria que prejudica o investimento das empresas em qualificação profissional. Entretanto, defendeu-se por opositores a supressão do dispositivo sob o argumento de que o empregado "*será facilmente compelido a aceitar o "acordo" com redução dos direitos que receberia se fosse despedido sem justa causa*". Entendemos que tal argumento é falho ao não perceber que a grande possibilidade de represália que o empregador tem sobre o empregado é justamente a própria demissão.

Outras inovações importantes tratadas pelo PLC são aquelas que ampliam a liberdade sobre a estrutura remuneratória pelas empresas. No art. 457 da CLT, como proposto pelo PLC, define-se que não integram a remuneração fixa do trabalhador parcelas eventuais como prêmios e diárias de viagem, com o intuito de estimular o seu uso, evitando que incidam sobre elas tributos ou que sejam incorporadas de maneira permanente ao contrato de trabalho – com evidentes efeitos positivos também sobre a produtividade.

SF/17509.76401-03

No mesmo sentido, o § 2º do art. 468 da CLT proposto pelo PLC, veda a incorporação de gratificação de exercício de função. Atualmente, o TST, por meio da Súmula nº 372, entende que a gratificação deve ser incorporada após 10 anos de desempenho da função, com óbvias consequências adversas sobre a produtividade e sobre estes próprios trabalhadores, que correm o risco de se tornar indesejáveis, para as empresas, na função. Não concordamos com o argumento de que o dispositivo seria inconstitucional por ofender os princípios da irredutibilidade salarial e de proteção ao emprego.

Ainda em relação à remuneração e produtividade, o art. 461 da CLT, conforme redação dada pelo PLC, é atualizado para permitir ganhos de produtividade e renda, ao confrontar o entendimento atual do Judiciário, para que profissionais de uma mesma função possam ter remunerações diferentes de acordo com sua performance. Em seu § 5º, evita-se que haja equiparação em cadeia, sem contrapartida de produtividade, com a remuneração antiga de um empregado que não exerce mais a função ou de um empregado de outra localidade de uma empresa.

Outras emendas se dedicaram a propor melhoria da remuneração do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); extinguir as contribuições obrigatórias ao "Sistema S" ou transferir a arrecadação para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT); criar o trabalho multifunção (*multitask*); proibir a demissão sem justa causa no Brasil; e melhorar a correção de valores julgados pela Justiça Trabalhista.

Entendemos que são mudanças impertinentes por não se relacionarem diretamente aos temas tratados pelo projeto, e que poderão ser mais bem aproveitadas nas discussões de outros projetos que tramitam nesta Casa.

Por fim, não concordamos, por óbvio, com emendas que alteram a cláusula de vigência deste projeto; condicionam a aprovação deste projeto à aprovação em referendo popular; e rejeitam totalmente a proposta.

Assim, rejeitamos as seguintes Emendas apresentadas à Comissão: nºs 7; 10; 11; 36; 37; 69; 73; 74; 79; 93; 97; 113; 129; 134; 140; 152; 157; 158 e 191.

SF/17509.76401-03

**3. Recomendações de vetos**

Em que pese nossa convicção pelo necessário aperfeiçoamento das leis trabalhistas, pautada pelo binômio flexibilização e proteção, não podemos estar alheios às críticas construtivas apresentadas ao projeto pelos participantes das audiências públicas que realizamos, pelos representantes sindicais que recebemos e pelas emendas apresentadas pelas Senhoras Senadoras e Senhores Senadores a esta Comissão.

Deste modo, concertamos junto ao Poder Executivo que alguns itens da proposta em tela devem ser vetados, podendo ser aprimorados por meio da edição de medida provisória que contemple ao mesmo tempo o intuito do projeto aprovado na Câmara dos Deputados e o dever de proteção externado por muitos parlamentares.

Portanto, são os seguintes os pontos do projeto que compõem este entendimento institucional:

**Gestante e lactante em ambiente insalubre**

Entendemos ser inoportuna a alteração pretendida para o art. 394 da CLT. Este dispositivo dispõe sobre o afastamento da empregada em período de gestação e lactação de acordo com as condições de insalubridade. Reconhecemos que há uma demanda legítima a favor da mudança proposta pelo PLC por parte de médicas e enfermeiras do setor de saúde, que desejam ter a opção de trabalhar nestas situações. Porém, o dispositivo como está implicaria abrir espaço para abusos contra mulheres menos esclarecidas, com menor poder de barganha e em ambientes mais insalubres e desprotegidos do que os hospitais.

Julgamos que a missão de reformar a CLT é a de buscar um equilibro que contemple o mercado de trabalho de diversos “Brasis”, e não o de legislar pela exceção de acordo com demanda deste ou daquele setor.

Neste sentido, nos sensibilizam os argumentos apresentados sobre esta questão pelo Senador Fernando Bezerra Coelho, na Emenda nº 15; Senador José Pimentel, na Emenda nº 33; Senadora Vanessa Grazziotin, na Emenda nº 89; Senadores Paulo Paim e José Pimentel, na Emenda nº 92;

Senadora Lúcia Vânia, na Emenda nº 107; e Senadora Kátia Abreu, na Emenda nº 109. Têm razão Suas Excelências de que a norma atual protege não apenas a mulher, mas o próprio nascituro.

Conforme o referido concerto para aprovação da matéria, com posterior veto e regulamentação dos dispositivos aqui tratados, rejeito as seguintes Emendas: nºs 15; 33; 89; 92; 107 e 109.

SF/17509.76401-03

**Serviço extraordinário da mulher**

Também somos contrários à revogação do art. 384 da CLT, que prevê que, para que a mulher possa efetuar o serviço extraordinário, deve a ela ser concedido obrigatoriamente 15 minutos de descanso. Novamente, embora reconheçamos a demanda pela mudança, também reconhecemos que em muitos setores a manutenção da norma é necessária para proteger a higidez, saúde e segurança da mulher.

Frisa-se que o Supremo Tribunal Federal (STF), em anos recentes, considerou constitucional a previsão do art. 384, no julgado do Recurso Extraordinário nº 658.312, com repercussão geral. O relator, Ministro Dias Toffoli, foi particularmente sensível em seu voto ao reconhecer que o dispositivo se justifica por haver "*um componente orgânico, biológico, inclusive pela menor resistência física da mulher*" e um componente social que decorre da dupla jornada da mulher. O Ministro foi acompanhado na ocasião pela maioria do Pleno, incluindo com os votos das Ministras Cármen Lúcia e Rosa Weber. Neste sentido, fica prestigiada a Emenda nº 90, da Senadora Vanessa Grazziotin.

Todavia, diante do pacto estabelecido entre as lideranças do Congresso Nacional e do Poder Executivo, fica rejeitada a Emenda nº 90.

**Acordo individual para a jornada 12 por 36**

SF/17509.76401-03

Outro ponto fundamental que precisa ser mais bem regulamentado é o referente à previsão do art. 59-A da CLT, como proposta pelo PLC, que permite que acordo individual estabeleça a chamada jornada 12 por 36. Entendemos que a mudança é até constitucional, já que a Constituição é clara ao diferenciar o que pode ser negociado por acordo individual e por acordo coletivo, não vedando no inciso XIII do art. 7º que questões de jornadas sejam pactuadas por acordo individual.

No entanto, entendemos que da forma como consta no projeto, a previsão não protege suficientemente o trabalhador, que pode ser compelido a executar jornadas extenuantes que comprometem a sua saúde e até a sua segurança. Permitir a jornada 12 por 36 por acordo ou convenção coletiva nos parece suficiente para flexibilizar a jornada nos setores em que a realidade da atividade necessita deste tratamento diferenciado.

O veto, com regulamentação desta questão por medida provisória, é o que recomendamos, prestigiando as sugestões do Senador Otto Alencar, na Emenda nº 15; do Senador José Pimentel, nas Emendas nº 32 e 91; do Senador Paulo Paim, na Emendas nºs 67 e 91; do Senador Humberto Costa, na Emenda nº 117; e do Senador Lindbergh Farias, na Emenda nº 141.

Conforme o acordo descrito anteriormente, ficam rejeitadas as seguintes Emendas: nºs 15; 32; 67; 91; 117 e 141.

**Trabalho intermitente**

Sem dúvida, uma das principais inovações desta proposta é a criação do trabalho intermitente, feita pelos arts. 443 e 452-A da CLT, na forma do projeto. Não concordamos com os argumentos colecionados pelos opositores da proposta de que ela transfere o risco da atividade econômica da empresa para o empregador, violando a função social da propriedade prevista na Constituição e tratando o trabalhador como um insumo qualquer. Pelo contrário, esta é uma medida destinada a reduzir nossos altos índices de rotatividade e a permitir a inclusão no mercado de trabalho de jovens, mulheres e idosos, que têm maior dificuldade de cumprir a jornada “cheia”.

Entretanto, é necessária cautela. Esta mudança tem que ser feita de maneira segura, e não drástica. Futura medida provisória deve conceder salvaguardas necessárias para o trabalhador e talvez delimitar setores em que este tipo de jornada vai ser permitida.

SF/17509.76401-03

Muito embora acreditemos que a realidade de diversos setores da economia não se enquadra na lógica do trabalho intermitente, esta regulação não pode ser deixada para ser feita isoladamente pelo mercado. Temos de reconhecer que há enorme desigualdade no grau de maturidade das relações de trabalho pelo País, e que permitir o trabalho intermitente de qualquer forma pode levar a abusos e à precarização.

Portanto, recomendamos o veto e a edição de medida provisória tratando deste item. Desta forma estaremos também prestigiando os sensíveis argumentos colocados na Emenda nº 51 pelo Senador Armando Monteiro, que é relator do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 218, de 2016, que se aprofunda sobre esta questão. Também caminham na direção do que decidimos os anseios do Senador Cristovam Buarque, autor da Emenda nº 58; da Senadora Kátia Abreu, autora da Emenda nº 185; do Senador Humberto Costa, autor das Emendas nºs 125 e 130; do Senador Lindbergh Farias, autor da Emenda nº 151; do Senador José Pimentel, autor das Emendas nºs 24, 35 e 101 – esta última com o Senador Paulo Paim; e da Senadora Vanessa Grazziotin, autora da Emenda nº 3.

Entretanto, o acordo do Poder Legislativo com o Poder Executivo é que este item seja aprovado conforme o texto atual, sendo posteriormente vetado e possivelmente regulamentado por medida provisória. Por isso, estão as rejeitadas as seguintes Emendas: nºs 3; 24; 35; 51; 58; 101; 125; 130; 151; e 185.

**Representantes dos empregados**

Outro ponto que merece maior reflexão é o disposto nos arts. 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da CLT na forma do PLC nº 38, de 2017. Estes dispositivos finalmente regulamentam o art. 11 da Constituição:

> Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Este representante, que além de estar previsto na Constituição também é comum em outros países, poderia se ocupar de questões mais cotidianas da vida dos trabalhadores. Vejamos o que prevê o art. 510-B da CLT, conforme o projeto:

> Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:
>
> I – representar os empregados perante a administração da empresa;
>
> II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
>
> III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
>
> IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
>
> V – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;
>
> VI – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;
>
> VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.
>
> .....

Assim, o representante poderia ser uma figura que amplie no dia a dia o diálogo entre empresas e trabalhadores, melhorando as condições de trabalho e solucionando problemas menores que hoje acabam congestionando o Judiciário.

Por outro lado, entendemos que a regulação de um dispositivo constitucional merece uma discussão mais cuidadosa. É preciso que fique mais clara a diferença de atribuições entre estes representantes e os sindicatos, sob pena de serem corroídas as estruturas que defendem os trabalhadores, com risco de desproteção.

SF/17509.76401-03

Desta forma, recomendamos o veto do dispositivo com posterior regulamentação, se conveniente por medida provisória. É neste sentido que caminha o proposto na Emenda nº 82, da Senadora Vanessa Grazziotin; na Emenda nº 169, do Senador José Pimentel; na Emenda nº 184, da Senadora Kátia Abreu.

Assim, ficam rejeitadas também as Emendas nºs 82; 169 e 184.

**Negociação do intervalo intrajornada**

De forma semelhante, julgamos não estar madura a discussão referente à prevalência do negociado sobre o legislado em relação ao intervalo intrajornada, que poderia ser reduzido para até 30 minutos na forma do inciso III do art. 611-A.

Pautados pelo binômio flexibilidade e proteção, consideramos que esta proposta merece maior reflexão, sob risco de gerar precarização das condições de trabalho, com consequências sobre a saúde e a segurança do trabalhador.

Assim, recomendamos o veto deste inciso que deverá ser regulamentado por medida provisória.

Ficam, portanto, prestigiadas as Emendas nºs 106, da Senadora Lúcia Vânia; e 174, da Senadora Kátia Abreu.

Formalmente, rejeitamos as Emendas nºs 106 e 174.

**III – VOTO**

Diante do exposto, o voto é pela **aprovação** do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

SF/17509.76401-03

# ADENDO AO RELATÓRIO Nº , DE 2017

Apresentado à COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que *altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho*.

SF/17975.80998-02

Relator: Senador **RICARDO FERRAÇO**

## I – RELATÓRIO

Apresentei relatório ao PLC nº 38, de 2017, na reunião de 23 de maio de 2017.

Adito o relatório para analisar a Emenda nº 132 e as Emendas nºs 194 a 218, apresentadas após a reunião.

## II – ANÁLISE

As Emendas nºs 194 a 218 tratam de temas que já foram exaustivamente discutidos no relatório, que rejeitou emendas de conteúdo semelhante ou absolutamente iguais.

São alterações na Lei nº 6.019, de 1974, ou na CLT, na forma do PLC, para os arts. 2º; 8º; 58; 58-A; 394-A; 442-B; 457; 468; 477; 477-A; 510-A; 510-B; 510-C; 510-D; 611-A; 614; 634; 879; novos artigos.

Isto é, reiteram-se propostas bastante danosas aos trabalhadores e repetem-se questões exaustivamente discutidas a respeito da prevalência de negociações coletivas sobre o legislado; ultratividade; remuneração por

produtividade; novos papéis dos sindicatos; correção monetária de valores; trabalho a tempo parcial; autônomos; horas *in itinere*; ativismo judicial; e definição de grupo econômico.

Referem-se, também, a itens cujo veto já recomendamos no relatório, sobre representação dos trabalhadores no local de trabalho e a situação da gestante e lactante em local insalubre.

SF/17975.80998-02

Há, porém, novos assuntos tratados. Em relação ao acréscimo do art. 835-A, que estabelece nova sanção para caso de descumprimento da legislação, o julgamos desnecessário. Ressaltamos que o PLC já promove um grande avanço ao prever para o art. 47, multa de R$ 3 mil por trabalhador informalmente empregado.

Em relação ao acréscimo dos novos arts. 511-A a 511-J, que deliberam sobre "*conduta antissindical*", o consideramos redundante, uma vez que a Constituição já consagra a liberdade sindical.

Em relação às alterações para o art. 702, a avaliamos como impertinente, por afrontar o norte do projeto de reduzir a insegurança decorrente do ativismo judicial, e como inconstitucional, por insistir em suprimir a cláusula pétrea da separação dos Poderes e insistir na grosseira invasão da competência deste Congresso de legislar sobre o tema.

Temas menos aprofundados no relatório que voltaram a ser revisitados nas emendas são a atualização monetária de valores decididos pela Justiça trabalhista e dispositivos que regulamentam o direito à greve, inclusive no serviço público.

Em relação ao primeiro, avalio que o tratamento do PLC é adequado, promovendo a redução da insegurança jurídica e a desindexação da economia. Estes parâmetros não estão atualmente fixados e a proposição meramente resgata o previsto pela Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991. Em relação ao segundo, acreditamos que não é tema do projeto, enquanto não concordamos que são essenciais apenas os serviços necessários à manutenção da vida.

**III – VOTO**

Diante do exposto, voto pela rejeição das Emenda nºs 132; 194; 195; 196; 197; 198; 199; 200; 201; 202; 203; 204; 205; 206; 207; 208; 209; 210; 211; 212; 213; 214; 215; 216; 217 e 218.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

SF/17975.80998-02

# ADENDO AO RELATÓRIO Nº , DE 2017

Apresentado à COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que *altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho*.

SF/17391.46550-57

Relator: Senador **RICARDO FERRAÇO**

## I – RELATÓRIO

Apresentei relatório ao PLC nº 38, de 2017, na reunião de 23 de maio de 2017.

Adito novamente o relatório para analisar as Emendas nºs 219 a 242, apresentadas hoje.

## II – ANÁLISE

Foram apresentadas hoje as Emendas nºs 219 a 242. Mais uma vez, são quase todos itens que foram exaustivamente discutidos no Relatório, que rejeitou emendas de conteúdo semelhante ou absolutamente iguais. São emendas que fomentam, ao nosso ver, a insegurança jurídica e o ativismo judicial, que retira competências do Congresso.

**III – VOTO**

Diante do exposto, voto pela rejeição das Emenda nºs 219; 220; 221; 222; 223; 224; 225; 226; 227; 228; 229; 230; 231; 232; 233; 234; 235; 236; 237; 238; 239; 240; 241 e 242.

Portanto, estão rejeitadas **todas** as emendas apresentadas ao PLC no 38, de 2017.

SF/17391.46550-57

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

# Relatório de Registro de Presença

## CAE, 06/06/2017 às 10h - 21ª, Ordinária

Comissão de Assuntos Econômicos

| PMDB | | | |
|---|---|---|---|
| **TITULARES** | | **SUPLENTES** | |
| KÁTIA ABREU | PRESENTE | 1. EDUARDO BRAGA | PRESENTE |
| ROBERTO REQUIÃO | PRESENTE | 2. ROMERO JUCÁ | PRESENTE |
| GARIBALDI ALVES FILHO | PRESENTE | 3. ELMANO FÉRRER | |
| RAIMUNDO LIRA | PRESENTE | 4. WALDEMIR MOKA | PRESENTE |
| SIMONE TEBET | PRESENTE | 5. VAGO | |
| VALDIR RAUPP | PRESENTE | 6. VAGO | |

| Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT) | | | |
|---|---|---|---|
| **TITULARES** | | **SUPLENTES** | |
| GLEISI HOFFMANN | PRESENTE | 1. ÂNGELA PORTELA | PRESENTE |
| HUMBERTO COSTA | PRESENTE | 2. FÁTIMA BEZERRA | PRESENTE |
| JORGE VIANA | PRESENTE | 3. PAULO PAIM | PRESENTE |
| JOSÉ PIMENTEL | PRESENTE | 4. REGINA SOUSA | PRESENTE |
| LINDBERGH FARIAS | PRESENTE | 5. PAULO ROCHA | PRESENTE |
| VAGO | | 6. RANDOLFE RODRIGUES | PRESENTE |

| Bloco Social Democrata (PSDB, PV, DEM) | | | |
|---|---|---|---|
| **TITULARES** | | **SUPLENTES** | |
| TASSO JEREISSATI | PRESENTE | 1. ATAÍDES OLIVEIRA | PRESENTE |
| RICARDO FERRAÇO | PRESENTE | 2. DALIRIO BEBER | PRESENTE |
| JOSÉ SERRA | PRESENTE | 3. FLEXA RIBEIRO | PRESENTE |
| RONALDO CAIADO | PRESENTE | 4. DAVI ALCOLUMBRE | PRESENTE |
| JOSÉ AGRIPINO | PRESENTE | 5. MARIA DO CARMO ALVES | |

| Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD) | | | |
|---|---|---|---|
| **TITULARES** | | **SUPLENTES** | |
| OTTO ALENCAR | PRESENTE | 1. SÉRGIO PETECÃO | PRESENTE |
| OMAR AZIZ | | 2. JOSÉ MEDEIROS | PRESENTE |
| CIRO NOGUEIRA | | 3. BENEDITO DE LIRA | PRESENTE |

| Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia (PPS, PSB, PCdoB, REDE) | | | |
|---|---|---|---|
| **TITULARES** | | **SUPLENTES** | |
| FERNANDO BEZERRA COELHO | PRESENTE | 1. ROBERTO ROCHA | |
| LÍDICE DA MATA | PRESENTE | 2. CRISTOVAM BUARQUE | |
| VANESSA GRAZZIOTIN | PRESENTE | 3. LÚCIA VÂNIA | |

| Bloco Moderador (PTB, PSC, PRB, PR, PTC) | | | |
|---|---|---|---|
| **TITULARES** | | **SUPLENTES** | |
| WELLINGTON FAGUNDES | PRESENTE | 1. PEDRO CHAVES | PRESENTE |
| ARMANDO MONTEIRO | PRESENTE | 2. TELMÁRIO MOTA | |
| VICENTINHO ALVES | | 3. CIDINHO SANTOS | PRESENTE |

### Não Membros Presentes

## Relatório de Registro de Presença

**Não Membros Presentes**

HÉLIO JOSÉ

## Senado Federal - Lista de Votação Nominal - Relatório ao PLC 38/2017 ressalvados os destaques

Comissão de Assuntos Econômicos

| TITULARES - PMDB | SIM | NÃO | ABSTENÇÃO | SUPLENTES - PMDB | SIM | NÃO | ABSTENÇÃO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| KÁTIA ABREU (PMDB) | | X | | 1. EDUARDO BRAGA (PMDB) | | | |
| ROBERTO REQUIÃO (PMDB) | | X | | 2. ROMERO JUCÁ (PMDB) | | | |
| GARIBALDI ALVES FILHO (PMDB) | X | | | 3. ELMANO FÉRRER (PMDB) | | | |
| RAIMUNDO LIRA (PMDB) | X | | | 4. WALDEMIR MOKA (PMDB) | | | |
| SIMONE TEBET (PMDB) | X | | | 5. VAGO | | | |
| VALDIR RAUPP (PMDB) | X | | | 6. VAGO | | | |
| **TITULARES - Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT)** | **SIM** | **NÃO** | **ABSTENÇÃO** | **SUPLENTES - Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT)** | **SIM** | **NÃO** | **ABSTENÇÃO** |
| GLEISI HOFFMANN (PT) | | X | | 1. ÂNGELA PORTELA (PDT) | | X | |
| HUMBERTO COSTA (PT) | | X | | 2. FÁTIMA BEZERRA (PT) | | | |
| JORGE VIANA (PT) | | X | | 3. PAULO PAIM (PT) | | | |
| JOSÉ PIMENTEL (PT) | | X | | 4. REGINA SOUSA (PT) | | | |
| LINDBERGH FARIAS (PT) | | X | | 5. PAULO ROCHA (PT) | | | |
| VAGO | | | | 6. RANDOLFE RODRIGUES (REDE) | | | |
| **TITULARES - Bloco Social Democrata(PSDB, PV, DEM)** | **SIM** | **NÃO** | **ABSTENÇÃO** | **SUPLENTES - Bloco Social Democrata(PSDB, PV, DEM)** | **SIM** | **NÃO** | **ABSTENÇÃO** |
| TASSO JEREISSATI (PSDB) | | | | 1. ATAÍDES OLIVEIRA (PSDB) | X | | |
| RICARDO FERRAÇO (PSDB) | X | | | 2. DALIRIO BEBER (PSDB) | | | |
| JOSÉ SERRA (PSDB) | X | | | 3. FLEXA RIBEIRO (PSDB) | | | |
| RONALDO CAIADO (DEM) | | | | 4. DAVI ALCOLUMBRE (DEM) | | | |
| JOSÉ AGRIPINO (DEM) | X | | | 5. MARIA DO CARMO ALVES (DEM) | | | |
| **TITULARES - Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD)** | **SIM** | **NÃO** | **ABSTENÇÃO** | **SUPLENTES - Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD)** | **SIM** | **NÃO** | **ABSTENÇÃO** |
| OTTO ALENCAR (PSD) | | X | | 1. SÉRGIO PETECÃO (PSD) | X | | |
| OMAR AZIZ (PSD) | | | | 2. JOSÉ MEDEIROS (PSD) | X | | |
| CIRO NOGUEIRA (PP) | | | | 3. BENEDITO DE LIRA (PP) | | | |
| **TITULARES - Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia (PPS, PSB, PCdoB, REDE)** | **SIM** | **NÃO** | **ABSTENÇÃO** | **SUPLENTES - Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia (PPS, PSB, PCdoB, REDE)** | **SIM** | **NÃO** | **ABSTENÇÃO** |
| FERNANDO BEZERRA COELHO (PSB) | X | | | 1. ROBERTO ROCHA (PSB) | | | |
| LÍDICE DA MATA (PSB) | | X | | 2. CRISTOVAM BUARQUE (PPS) | | | |
| VANESSA GRAZZIOTIN (PCDOB) | | X | | 3. LÚCIA VÂNIA (PSB) | | | |
| **TITULARES - Bloco Moderador(PTB, PSC, PRB, PR, PTC)** | **SIM** | **NÃO** | **ABSTENÇÃO** | **SUPLENTES - Bloco Moderador(PTB, PSC, PRB, PR, PTC)** | **SIM** | **NÃO** | **ABSTENÇÃO** |
| WELLINGTON FAGUNDES (PR) | X | | | 1. PEDRO CHAVES (PSC) | | | |
| ARMANDO MONTEIRO (PTB) | X | | | 2. VAGO | | | |
| TELMÁRIO MOTA (PTB) | | | | 3. CIDINHO SANTOS (PR) | X | | |

**Quórum:** **TOTAL** 26

**Votação:** **TOTAL** 25 **SIM** 14 **NÃO** 11 **ABSTENÇÃO** 0

*** Presidente não votou**

**Senador(a) Tasso Jereissati**
**Presidente**

**ANEXO II, ALA SENADOR ALEXANDRE COSTA, PLENÁRIO Nº 19, EM 06/06/2017**

OBS: COMPETE AO PRESIDENTE DESEMPATAR AS VOTAÇÕES QUANDO OSTENSIVAS (RISF, art. 89, XI)

84

## DECISÃO DA COMISSÃO

**(PLC 38/2017)**

A COMISSÃO APROVA O RELATÓRIO, QUE PASSA A CONSTITUIR O PARECER DA CAE, FAVORÁVEL AO PROJETO.

Sala da Comissão, 06 de junho de 2017.

Senador TASSO JEREISSATI

Presidente da Comissão de Assuntos Econômicos

# SENADO FEDERAL

## PARECER (SF) Nº 29, DE 2017

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, sobre o processo Projeto de Lei da Câmara n°38, de 2017, que Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

**PRESIDENTE:** Senadora Marta Suplicy
**RELATOR:** Senador Paulo Paim

20 de Junho de 2017

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

# VOTO EM SEPARADO

Perante a COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, sobre o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, do Poder Executivo, que *altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho*.

## I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017 – PL nº 6.787-B, na origem, veicula a assim denominada "reforma trabalhista". Advinda do Poder Executivo, no apagar das luzes de 2016, a reforma foi submetida à apreciação de Comissão Especial, no âmbito da Câmara dos Deputados, cujo relator apresentou substitutivo que ampliou consideravelmente a abrangência e o escopo da proposta inicial.

Agora, é encaminhada para o Senado Federal para análise que se pretende breve. Nesta casa, foi encaminhada à Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), à Comissão de Assuntos Sociais (CAS) e à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ).

Dado o vasto escopo e a grande extensão da proposição, acreditamos mais proveitoso passar diretamente à análise dos pontos da proposição.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

## II – ANÁLISE

À Comissão de Assuntos Sociais compete opinar sobre proposições que digam respeito a relações de trabalho, organização do sistema nacional de emprego e condição para o exercício de profissões, seguridade social, previdência social, população indígena e assistência social; proteção e defesa da saúde de qualquer matéria que lhe seja submetida, a teor do art. 100 do Regimento Interno do Senado Federal.

Na análise de um projeto tão relevante e tão ruinoso, poderíamos dizer, não podemos deixar de realizar uma digressão sobre o projeto de sociedade que plasmou a CLT e que se cristalizou na Constituição de 1988 e que ora, se vê ameaçada, entre outras coisas, pela chamada "reforma trabalhista".

A Constituinte de 1987/88 configurou-se, lembremos, como o ponto de inflexão de uma sociedade que recém emergira da brutalidade de uma ditadura militar. Por esse motivo, a carta constitucional de 1988 caracterizou-se por conformar um sistema de direitos que nunca anteriormente fora divisado. A sociedade brasileira de então almejava se reconstruir como uma sociedade igualitária, uma sociedade generosa, uma sociedade sobretudo inclusiva.

Por esse motivo, a Constituição a emergir desse processo foi uma constituição que tanta ênfase pôs nos direitos. Os que os seus críticos não conseguem entender é que não se tratava apenas de uma norma a mais a ser aplicada, era acima de tudo ou espelho em que o Brasil se via e no qual projetava suas profundas aspirações. Os críticos, que teimam em ver a Carta Constitucional apenas pelo ângulo de uma suposta lassidão financeira, deixam escapar esse elemento fundamental da Constituição e do povo brasileiro: o desejo de construir uma sociedade de direitos.

Podemos dizer que os direitos sociais, expressos em vários pontos da Constituição, se apresentam como a pedra angular desse projeto de sociedade. Nesse sentido, podemos afirmar que a Constituição de 1988 é o fecho simbólico do processo iniciado pela edição da CLT, em 1943 e que fora interrompido pela ditadura de 1964.

O que se pretende exprimir é a intenção clara de fazer dos direitos sociais um objeto em permanente construção, em que a incorporação

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

dos direitos se faria de uma maneira progressiva, mas contínua, em que à consolidação de um direito seguiria a incorporação de outro, como blocos da sociedade que se almejava.

Esse projeto ora se encontra sob ataque. Os grupos que não se conformam com esse, reiteramos, generoso projeto de sociedade para todos, que preferem a sociedade em benefício de alguns e exclusão de muitos, agora, se mobilizam para modificar drasticamente esse modelo. O que buscam é construir um sistema que, a título de liberdade de negociação e flexibilidade, busca erodir esses direitos sociais e, consequentemente, os próprios ideais igualitários que os consagraram.

Uma vez colocada essa introdução, podemos passar à análise dos pontos do Projeto de Lei. Podemos adiantar que, no tocante ao seu conteúdo, a proposição oscila entre o inócuo e o francamente prejudicial aos trabalhadores, havendo, portanto, razões claras, evidentes e incontornáveis para sua rejeição.

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

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

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

As principais mudanças propostas foram ampliação da abrangência do contrato por tempo parcial (de 25 horas para 30 horas semanais), estabelecimento da prevalência do negociado sobre o legislado em 13 pontos das relações de trabalho, instituição e regulamentação da representação não sindical no local de trabalho em empresas com mais de

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

200 trabalhadores, multa para combater a informalidade e ampliação do prazo dos contratos de trabalho temporário (de três para seis meses).

O texto original enviado pelo poder Executivo, entretanto, passou por profundas alterações no substitutivo apresentado pelo relator da Comissão Especial que analisou o tema na Câmara dos Deputados. O substitutivo, aprovado pelo plenário com pequenas modificações em 26 de abril de 2017, alterou substancialmente a legislação trabalhista e afetará diretamente a organização sindical. Enviado ao Senado, o texto aprovado na Câmara denomina-se, agora, PLC 38/2017.

As alterações propostas pelo PLC 38/2017 podem ser divididas em quatro grandes temas: condições de trabalho, organização sindical, negociações coletivas e justiça do trabalho.

Analisaremos, portanto, os três primeiros temas a partir de Notas Técnicas elaboradas pelo Dieese - Departamento Intersindical de Estudos Sócios Econômicos:

**CONDIÇÕES DE TRABALHO**

**Contrato Temporário**

Entre os principais pontos que dizem respeito a esse tema está a regulamentação de um “cardápio” de contratos precários que se somam ao contrato temporário recentemente aprovado pela Lei 13.429/2017, garantindo ao empregador uma variedade de formas de contratação com menores custos. Para os trabalhadores, significará inserção no mercado de trabalho com menor proteção. A heterogeneidade do mercado de trabalho vai aumentar.

**Jornada de 12x36**

O PLC-38/2017 também inclui medidas que facilitam a demissão e reduzem a possibilidade do trabalhador reclamar direitos trabalhistas na Justiça do Trabalho; altera a extensão da jornada de trabalho, disseminando, de forma indiscriminada e mediante acordo individual, a jornada de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso (jornada 12 x 36h), hoje restrita a situações excepcionais e condicionada à celebração de acordo coletivo com o sindicato;

SF/17718.61178-30

Facilita também a habitualidade da jornada de 10 horas diárias (8 horas de trabalho + 2 horas extras); promove os acordos individuais para estabelecimento de compensação das horas trabalhadas (banco de horas), hoje dependente de acordo coletivo com o sindicato;

Cria o contrato de trabalho intermitente e:, por fim, desregulamenta, reduz ou "flexibiliza" uma série de direitos relativos às condições de trabalho, como salário, férias, isonomia salarial e proteção às mulheres gestantes.

A principal justificativa apresentada pelo relator do projeto substitutivo da Reforma Trabalhista foi que "O Brasil mudou desde 1943, quando a CLT foi criada. É preciso modernizar as relações de trabalho no Brasil, com novas modalidades de contratação que incluam novas formas de trabalho atuais"'.

Entretanto, uma real modernização das relações de trabalho deveria ter como pressuposto a eliminação das formas precárias e arcaicas de trabalho ainda persistentes no Brasil, em pleno século XXI, e não a ampliação dessas práticas.

Com o argumento de que "os direitos estão restritos a um grupo de trabalhadores privilegiados, e, com a reforma, os trabalhadores informais e em subempregos - cuja realidade de vida não se encaixa na forma rígida que é a atual CLT - também serão cobertos pela CLT", o relator ampliou e criou formas precárias de trabalho, garantindo suposta segurança jurídica para as empresas, em detrimento da proteção ao trabalhador.

Por fim, o relator assegurou que "os principais direitos estão previstos na Constituição Federal, no artigo 7º, e nesses não haverá modificações". A Constituição Federal de 1988 foi a primeira a incluir um grupo mais expressivo de direitos do trabalho, o que é bastante significativo, considerando que é a lei maior do país. Entretanto, muitos direitos relevantes estão previstos ou regulamentados apenas na CLT e em outras leis ordinárias.

**ALTERAÇÕES NO CONTRATO DE TRABALHO**

**Teletrabalho**

Institui o contrato de teletrabalho, definido como a "prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por natureza, não se constituam como trabalho externo".

Regras:

1. deverá constar no contrato individual de trabalho essa modalidade, especificando quais são as atividades a serem realizadas pelo empregado;

2. esse tipo de contrato poderá ser alterado para presencial, por mútuo acordo ou por decisão do empregador;

3. o teletrabalho não será abrangido pela legislação sobre limites e compensação da jornada de trabalho;

4. a responsabilidade pelos equipamentos, infraestrutura e demais despesas serão previstas em contrato escrito (podendo ser de responsabilidade do trabalhador) e não integram a remuneração do empregado, caso o empregador seja o responsável;

5. o empregado será instruído quanto às precauções para evitar acidentes e doenças de trabalho e assinará um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções.

As novas tecnologias de informação e comunicação facilitam o trabalho remoto, mas o interesse do empregador nesse tipo de contrato é a facilidade de dispor da mão de obra sem os limites da jornada e os custos fixos com a infraestrutura necessária para o posto de trabalho. Essa modalidade é ainda mais atraente para os empregadores porque responsabiliza o trabalhador por possíveis ocorrências de acidentes ou doenças de trabalho.

**Trabalho Intermitente**

Institui o contrato de trabalho intermitente, definido como "contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, inclusive as disciplinadas por legislação específica".

Regras:

SF/17718.61178-30

1. contrato por escrito com a definição do valor da hora de trabalho que não pode ser inferior ao salário mínimo ou à função equivalente no mesmo estabelecimento;

2. o empregador convocará o empregado para a prestação do serviço por qualquer meio de comunicação eficaz, com pelo menos 3 dias de antecedência;

3. o empregado terá um dia útil para responder ao chamado;

4. caso aceite a oferta, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará a outra parte multa de 50% da remuneração devida;

5. o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e o trabalhador poderá prestar serviços a outros contratantes;

6. o pagamento será realizado ao fim de cada período de prestação de serviços (remuneração; férias proporcionais; 13º salário; descanso semanal remunerado - DSR; adicionais legais);

7. será recolhido o FGTS; (8) a cada 12 meses, o empregado adquire o direito a usufruir um mês de férias.

Essa modalidade de contrato – também conhecida como “jornada zero hora” - é uma forma de legitimar o “bico” como uma das opções de trabalho formal, porém, com menores custos para o empregador. Estabelece um vínculo de trabalho que permite à empresa pagar somente as horas de efetivo serviço, deixando o trabalhador sempre à disposição, “resolvendo” um problema de fluxo de trabalho dos empregadores e impondo aos trabalhadores condições precarizadas de trabalho e vida.

**Trabalho Intermitente no Reino Unido**

Conforme pesquisa do sociólogo e especialista em relações internacionais, Marcelo Zero:

O trabalho intermitente, também chamado de *zero-hours contract*, vem sendo bastante debatido, especialmente no Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte, um dos países europeus que mais se empenhou em sua implantação.

Alguns argumentam que tal tipo de contrato introduz uma flexibilização benéfica do mercado trabalho, contribuindo para diminuir o

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

desemprego e beneficiando pessoas que não querem ou não podem ter um contrato de trabalho regular, como jovens estudantes e mães com filhos pequenos.

Contudo, os dados mostram uma realidade bem diferente.

Conforme o *Office for National Statistics* (ONS), órgão oficial britânico de estatísticas, o número de pessoas no Reino Unido com contratos de zero hora subiu de apenas cerca de 100.000, no último trimestre de 2005, para cerca de 905.000, no último trimestre de 2016.

**Número de Pessoas com Contrato Intermitente**
**(em milhares-último trimestre de cada ano)**

O gráfico acima mostra como houve uma "explosão" desse tipo de contrato, após a crise 2009, especialmente a partir de 2011, o que demonstra que a adoção desse tipo de contrato, e de outros contratos que também não asseguram proteção trabalhista plena aos trabalhadores, está muito relacionada à recessão e à necessidade das empresas de reduzirem seus custos.

Muito embora o número de 905 mil pessoas represente somente 2,8% da população empregada no Reino Unido, o crescimento exponencial do contrato de zero hora revela uma tendência preocupante. Contudo, em

SF/17718.61178-30

2016 ocorreu uma relativa estabilização no crescimento desse tipo de contrato.

Essa recente estabilização está muito relacionada à péssima imagem desse trabalho precarizado. As empresas britânicas estão começando a evitar esses contratos por uma questão de *marketing*. Até mesmo o Mac Donalds anunciou, em março de 2017, que pretende dar aos seus empregados a escolha entre o contrato de zero hora e contratos regulares de trabalho.

Ao contrário do que se possa imaginar, no Reino Unido as firmas que adotam esse tipo de contrato são, em sua maioria, grandes empresas. Com efeito, as estatísticas britânicas mostram que 50% das empresas com 250 ou mais empregados usam alguma forma, e em certa extensão, de contratos de zero hora. Este número cai para apenas 10%, quando se trata de empresas com 10 empregados ou menos. Assim, as pequenas empresas, mais frágeis, usam bem menos esse tipo de contrato. Na realidade, as empresas que o usam mais são grandes empresas multinacionais, como o Mac Donalds, por exemplo.

Para essas empresas, o contrato de zero hora pode, de fato, reduzir custos. Ainda conforme o ONS britânico, o salário médio semanal dos contratos de zero hora é de apenas 188 libras esterlinas (cerca de R$ 780,00), ao passo que o salário semanal médio dos contratos regulares é de 479 libras (ao redor de R$ 1990). Ou seja, os trabalhadores sujeitos aos contratos de zero hora ganham 2,5 vezes menos que os trabalhadores com contratos regulares.

Obviamente, boa parte dessa grande diferença se explica pelo fato de que os trabalhadores com contratos de zero trabalham menos que os trabalhadores regulares. Com efeito, 65% dos trabalhadores com contrato de zero hora têm trabalho em tempo parcial, com jornada típica entre 21 horas semanais e 32 horas semanais.

Entretanto, mesmo quando se compara o salário por hora trabalhada, se revela uma grande diferença entre os dois tipos de contratos. Assim, os trabalhadores sujeitos a contratos de zero hora ganham, em média, 38% menos por hora trabalhada que os demais trabalhadores.

Alguns alegam que essa diferença por hora trabalhada deve-se ao fato de que os trabalhadores com contrato de zero hora têm menos

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

experiência e qualificação. Porém, estudo da *Resolution Foundadion*, *think tank* britânico especializado em assuntos trabalhistas e sociais, mostrou, comparando perfis de trabalhadores idênticos que desempenham tarefas semelhantes, que os trabalhadores com contrato de zero hora recebem, em média, 7% menos que os demais trabalhadores para desempenhar as mesmas funções. Nos casos de funções mais simples e de menor qualificação, essa diferença sobre para pelo menos 9,5%.

Ou seja, a empresa reduz seus custos não apenas porque paga menos horas de trabalho e arca com menores direitos trabalhistas, mas também porque paga menos por hora trabalhada para o mesmo tipo de função. Segundo o *Trades Union Congress* britânico (TUC), as empresas usam esse tipo de contrato para manter salários baixos e para evadir o cumprimento de obrigações trabalhistas.

Para os trabalhadores, no entanto, só há perdas, com as raras exceções daquelas pessoas que realmente só querem fazer bicos ocasionais para complementar renda ou para trabalhadores muito qualificados que querem uma jornada flexível. Perdas não apenas econômicas, mas também em termos de proteção trabalhista e de qualidade de vida, pois esses trabalhadores não conseguem planejar seu tempo e seus gastos. Vivem em situação de permanente incerteza.

No Reino Unido, o crescimento desse tipo de trabalho, bem como de outros tipos de trabalho não-regulares, como trabalho a tempo parcial, o trabalho terceirizado e o trabalho autônomo, está vinculado a uma crescente precarização do mercado de trabalho (o TUC chama de *under-employment*-subemprego) e à redução dos rendimentos.

**Evolução dos rendimentos reais em Londres (linha vermelha) e no Reino Unido (linha azul) entre 1997 e 2014**

A linha descendente dos rendimentos continuou, ressalte-se, em 2015. Desse modo, entre 2008 e 2015 os rendimentos médios reais no Reino Unido caíram 10,4%, o mesmo índice da Grécia, que, ao contrário do Reino Unido, ainda enfrenta depressão brutal. Dessa maneira, a queda do desemprego no Reino Unido, usada por aqueles que defendem essas novas formas de subemprego, mascara uma redução brutal nos rendimentos médios e uma crescente precarização do mercado de trabalho. Gera-se emprego de baixa qualidade e remuneração.

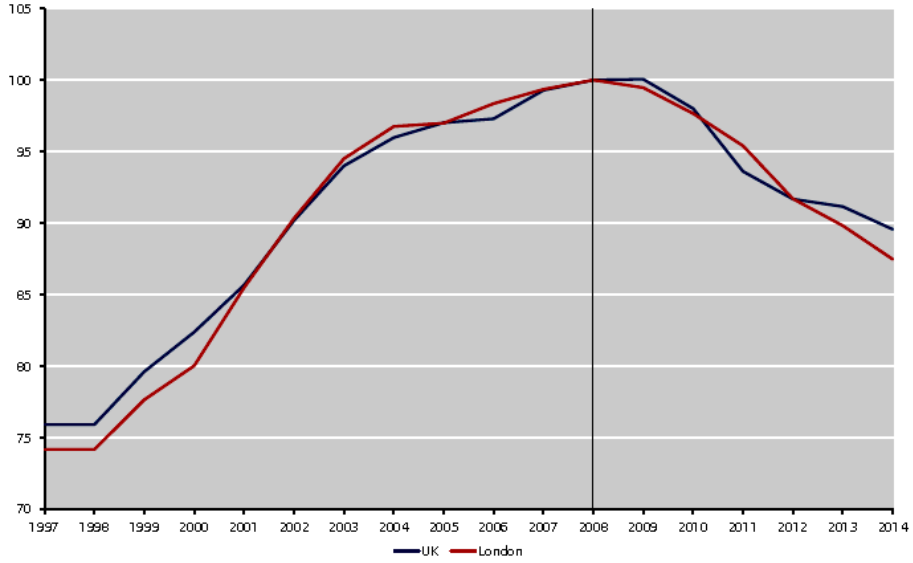
**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

Apesar da leve recuperação observada em 2016 nos rendimentos médios, outro estudo da *Resolution Foundation* demonstra que, dada à tendência de médio prazo de baixo crescimento dos salários, ocasionada, entre outros fatores, pela precarização trabalhista, a desigualdade no Reino Unido tende a crescer, tal qual no período de Margareth Thatcher, como se observa no gráfico a continuação.

**Figure 6: Changes in real earnings from 1997 to 2014[11]**

London and UK
Index 2008=100




*Source: ONS, Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE), 1997 to 2014 (provisional)*

Deve-se ter em mente que esses efeitos negativos da adoção do trabalho intermitente tendem a ser muito maiores no Brasil, pois aqui temos uma desigualdade bem maior, rendimentos médios bem mais baixos e menor proteção trabalhista e previdenciária.

**Contrato em Tempo Parcial**

Amplia o contrato de trabalho em tempo parcial, alterando o limite atual de até 25 horas semanais para 30 horas semanais, sem

possibilidade de horas suplementares. Entretanto, em contratos de até 26 horas semanais, poderão ser realizadas 6 horas extras semanais, que deverão ser compensadas até a semana subsequente ou pagas no mês subsequente.

Revoga o dispositivo que estabelece proporcionalidade de dias de férias de acordo com faixas de jornada de trabalho semanal, estabelecendo as férias de 30 dias. Os salários continuam calculados de forma proporcional à quantidade de horas contratadas.

A ampliação dessa modalidade de contratação impõe aos trabalhadores uma "subutilização da força de trabalho", muitas vezes determinada pelas condições sociais e culturais, e atinge, principalmente, jovens e mulheres e resulta em rendimentos inferiores.

A elevação do limite da jornada em tempo parcial para 30 horas torna mais atrativa para as empresas a substituição de trabalhadores em tempo integral por tempo parcial.

Há ainda o risco de que a fixação do limite do contrato em tempo parcial em 30 horas semanais possa precarizar os contratos de trabalho de categorias que têm jornadas inferiores a 40 horas semanais.

**Terceirização**

Estabelece o contrato de prestação de serviços nas atividades-fim (terceirização) e restringe a igualdade de direitos a poucos itens. Altera a Lei 13.429/2017, recentemente aprovada, e modifica novamente a lei do trabalho temporário (Lei 6.019/1974), definindo a prestação de serviços a terceiros como "transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, a pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução".

Muda também o artigo que define a contratante como aquela que transfere parte de sua atividade a uma empresa de prestação de serviços determinados e específicos, retirando o termo "determinados e específicos", para incluir o termo "relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive na atividade principal". Essa alteração contraria o próprio argumento patronal de que a terceirização "libera" a empresa para focar no seu negócio - a atividade-fim.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Assegura aos trabalhadores terceirizados que executam as atividades nas dependências da tomadora as mesmas condições relativas à alimentação (quando oferecida em refeitórios), o direito de utilizar os serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

Garantia de treinamento adequado fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir; além de medidas sanitárias, de proteção à saúde e de segurança no trabalho e; instalações adequadas à prestação do serviço.

Quando o serviço contratado não for realizado nas dependências da tomadora, mas o contingente de trabalhadores for igual ou superior a 20% do total de trabalhadores da contratante, esta poderá oferecer serviços de alimentação e de atendimento ambulatorial em outro local apropriado e com igual padrão de atendimento.

A tomadora e a prestadora do serviço poderão estipular que o salário dos trabalhadores da contratada seja equivalente ao pago pela tomadora aos empregados, além de outros direitos não previstos no mesmo artigo.

Havia uma dúvida se a Lei 13.429/2017 sobre Contrato Temporário e Terceirização garantiria “segurança jurídica para as empresas” que terceirizam a atividade-fim. No PLC 38/2017, são inseridos, em dois artigos, termos que tornam expressamente legal a terceirização em todas as atividades, inclusive na atividade principal.

Outro ponto desse tema é que foram incluídas algumas garantias de isonomia de direitos para os trabalhadores terceirizados em relação aos diretamente contratados. No entanto, esses direitos se resumem a alimentação e transporte interno à empresa (o que, inclusive, facilita a logística interna do empregador), treinamento (o que demonstra que a expertise é da contratante e não da contratada/terceirizada, desmistificando outra justificativa dos defensores da terceirização) e medidas sanitárias e de saúde e segurança.

Fica definido ainda que não pode figurar como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham prestado serviços à contratante (na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício) nos últimos 18 meses. Esse período também deverá ser

SF/17718.61178-30

observado para a contratação, pela prestadora de serviços, de trabalhador demitido da contratante.

**Contrato de Trabalho Autônomo**

Libera o uso de contrato de trabalho autônomo. Desde que cumpridas todas as formalidades legais, a contratação de autônomo com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, não configura relação de emprego.

O trabalhador autônomo é aquele que exerce a atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria, sem habitualidade e subordinação e que assume todos os riscos pela própria atuação. O PLC 38/2017 legaliza o que atualmente é considerado fraude no uso desse tipo de contrato, já que garante a possibilidade de relação de exclusividade e continuidade entre o autônomo e a contratante, sem que isso configure relação de emprego.

**ALTERAÇÕES NA RESCISÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO**

**Rescisão de Contrato**

Estabelece mecanismos para a rescisão do contrato de trabalho que fragilizam o trabalhador.

1. revoga a obrigatoriedade da rescisão de contratos de mais de um ano ser realizada no respectivo sindicato ou perante autoridade do Ministério do Trabalho ou em qualquer outro órgão público, na falta desses;

2. revoga o parágrafo que garante que a assistência na rescisão contratual será feita sem ônus para o trabalhador e empregador;

3. retira a obrigação do pagamento de verbas rescisórias no momento da homologação da rescisão do contrato de trabalho e define o prazo de 10 dias do término do contrato para a liberação das guias para habilitação e saque do seguro-desemprego e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), bem como para o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação.

As alterações nos mecanismos rescisórios reduzem o custo da demissão, em especial em setores onde há variação de remuneração devido

SF/17718.61178-30

a abonos, comissões, gratificações, entre outros itens variáveis na remuneração.

As novas regras também fragilizam a proteção ao trabalhador demitido quando eliminam a obrigatoriedade de rescisões de contrato de trabalho com mais de um ano serem realizadas no sindicato ou no Ministério do Trabalho.

O trabalhador que precisar e buscar assistência para a realização da rescisão terá que arcar com o ônus desse auxílio. A regra vai dificultar que o trabalhador possa, no momento da rescisão, entender o que está sendo pago e reivindicar futuramente alguma verba que tenha sido paga abaixo do valor.

**Rescisão de Contrato de Comum Acordo**

Estabelece a rescisão do contrato de trabalho de “comum acordo” entre empregado e empregador, mediante pagamento pela metade do aviso prévio, se indenizado, e da indenização sobre o montante do FGTS (as outras verbas serão pagas na integralidade).

Nesse caso, é permitida a movimentação da conta individual do FGTS, limitada a 80% do valor dos depósitos, mas não há autorização para ingresso no Programa do Seguro-Desemprego.

Em cenário de ampliação das negociações individuais, sem considerar que as relações de poder entre patrão e empregado são assimétricas, o estabelecimento de “comum acordo” é uma opção que pode significar perdas para o trabalhador, que será levado, em muitos casos, a aceitar essa modalidade de rescisão contratual. Haverá perda de 50% em algumas verbas indenizatórias, redução do valor que poderá ser sacado na conta vinculada no FGTS e não existirá pagamento do seguro-desemprego.

**Dispensa Imotivada**

Facilita a dispensa imotivada. As dispensas individuais ou coletivas equiparam-se, sem necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo, em caso de demissões em massa.

Facilita a demissão individual, mas, principalmente, as coletivas, definindo que não há necessidade de negociação com as entidades

sindicais. Em um projeto de lei que visa, supostamente, à promoção da negociação entre as partes, esse dispositivo, na realidade, enfraquece essa negociação em um dos momentos mais conflituosos da relação de trabalho.

Essa medida significa, além da facilidade de demitir os trabalhadores, uma "economia" para as empresas, porque nas negociações com os sindicatos, em situações de demissão coletiva, há sempre a tentativa de redução do número de demitidos e aumento das verbas indenizatórias para aqueles que tiverem os contratos de trabalho encerrados. Restringe a possibilidade de negociação de medidas que visem a mitigar o impacto de demissões em massa.

**Quitação Total de Débitos e Planos de Demissão**

Estabelece a quitação total de débitos trabalhistas em Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada (PDV ou PDI). Planos de demissão voluntária ou incentivada para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previstos em acordo ou convenção coletiva de trabalho, ensejam quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia.

Impede que o trabalhador possa reivindicar na Justiça do Trabalho temas relacionados ao contrato de trabalho, considerando que os valores extras, pagos nesses Planos de Demissão, seriam suficientes para indenizar qualquer irregularidade ao longo da vida laboral na empresa.

É uma forma legalizada de "chantagem" com o trabalhador, tanto para aqueles que desejam aderir como para aqueles que são "convidados" a aceitar o Planos de Demissão.

**Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas**

Cria o "termo de quitação anual de obrigações trabalhistas", pelo qual é facultado a empregados e empregadores firmar documento anual de quitação de obrigações trabalhistas perante o sindicato da categoria.

Novamente, considerando as relações assimétricas de poder entre trabalhadores e empregadores, é mais uma forma de "chantagem" com os trabalhadores na vigência do contrato de trabalho, ainda que assistidos pelo sindicato da categoria.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

Nesse termo, o trabalhador declara a quitação anual de seus direitos, abrindo mão da possibilidade de entrar com ação trabalhista na Justiça do Trabalho contra irregularidades no contrato, por medo de represálias do empregador.

**ALTERAÇÕES NA JORNADA DE TRABALHO**

**Jornada 12horas x 36horas**

Regulamenta e amplia a possibilidade de adoção da jornada de trabalho 12h x 36h (12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso). Atualmente essa jornada é regulada pela Súmula 444 do TST, que considera "válida, em caráter excepcional, a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.

O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas". Nesse regime, a jornada mensal tem 210 horas. Também é devido a esse trabalhador o adicional noturno, quando o trabalho se estender para o período compreendido entre as 22 h e as 6 horas do dia seguinte.

A alteração proposta no PLC 38/2017 permite que a jornada 12h x 36h seja adotada através de acordo individual, Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, "observados ou indenizados os intervalos para repouso ou alimentação". A remuneração definida no contrato de trabalho já inclui o Descanso Semanal Remunerado (DSR), a remuneração do trabalho em feriados e do trabalho noturno, sem necessidade de pagamento em separado dessas parcelas. Ainda quanto à jornada de 12h x 36h, no caso de atividades insalubres, elimina-se a necessidade de autorização das autoridades competentes para prorrogação do horário de trabalho.

Algumas categorias de trabalhadores são simpáticas a essa jornada de trabalho, porque ela abre a possibilidade de um segundo emprego, o que está relacionado aos baixos salários e à necessidade de compor a renda, ampliando ainda mais os riscos à saúde e à segurança dos trabalhadores.

Atualmente, há um grande número de ações trabalhistas, em especial devido à chamada "dobra de escala" e "supressão dos intervalos

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

intrajornada", além de forte debate sobre a inconstitucionalidade dessa jornada de trabalho.

As alterações propostas procuram ampliar o uso desse regime de jornada (eliminando o atual caráter de excepcionalidade) e garantir "segurança jurídica para as empresas", apesar de se tratar de uma jornada de trabalho extremamente longa. Essa escala, além de prejudicial à saúde física e mental e à segurança dos trabalhadores, é também nociva à sua vida social, pois desarticula horários de outros compromissos cotidianos, da vida em família, do lazer e descanso e torna mais difícil a formação profissional.

As alterações também reduzem os direitos de quem trabalha nesse regime, pois define que já estarão "incluídos" na remuneração os adicionais de feriados, noturno e Descanso Semanal Remunerado - DSR, além de indicar que o intervalo intrajornada poderá não ser concedido, desde que seja indenizado.

Como se trata de uma compensação de jornada, e para atender ao disposto na Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho, só poderia ser realizada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, e não por acordo individual.

**Hora Extra**

Altera os mecanismos para uso da hora extra. Altera o texto atual de "mediante acordo escrito entre empregador e empregado" para "por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho", ou seja, exclui a necessidade de o acordo ser por escrito.

Altera também o termo "duração normal do trabalho" por "duração diária do trabalho" e permite a realização de duas horas extras mesmo para aqueles trabalhadores que realizam a compensação de 4 horas do sábado ao longo da semana (jornada inglesa = 8h48 minutos diários), extrapolando as 8 horas diárias acrescidas de 2 horas extras como limite da jornada de trabalho.

Na CLT, existe a possibilidade de ampliar a jornada além do limite legal ou acordado, devido à "necessidade imperiosa" (motivo de força maior, conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto). Nesse caso, era exigido informar a situação à autoridade

competente em até 10 dias ou justificá-la no momento da fiscalização, se esta ocorresse antes desse prazo. No PLC 38/2017, essa exigência foi retirada.

O mecanismo de horas extras é largamente utilizado no Brasil. Por um lado, é uma ferramenta que possibilita a flexibilização da jornada de trabalho e tem como limite apenas as 2 horas extras diárias e o custo adicional sobre as horas trabalhadas a mais. Por outro lado, o fato de os salários serem bastante baixos no Brasil faz com que o trabalhador aceite realizar horas extras com alguma habitualidade, para compor a renda.

Da maneira como prevê o PLC 38/2017, a jornada diária poderá extrapolar o limite de 10 horas (8 horas de trabalho + 2 horas extras), ao ignorar a compensação da jornada de trabalho aos sábados, organizada na chamada "jornada inglesa" (8h48m). O projeto exime o empregador de comunicar à autoridade competente a ocorrência de horas extras no caso da necessidade imperiosa de ultrapassar o limite legal e de justificá-la quando houver fiscalização.

**Acordo Individual**

Estabelece compensação de jornada por acordo individual (banco de horas): estabelece a possibilidade de acordo de banco de horas por meio de acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra, no máximo, no período de 6 meses, contrariando a Súmula 85 do TST que exige negociação coletiva. Também estabelece que a compensação da jornada de trabalho pode ser realizada por meio de acordos individuais, tácitos ou escritos, mas, nesse caso, a compensação deve ser realizada dentro do mesmo mês.

Atualmente, sobre o banco de horas, a CLT prevê que "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, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias".

Apesar de o banco de horas ter sido criado, na década de 1990, como forma de flexibilização da jornada de trabalho e redução dos custos com pagamento de horas extras pelas empresas, o movimento sindical

conseguiu condicionar sua pactuação mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. Em muitas negociações coletivas sobre esse tema, os termos do acordo foram firmados com regras mais benéficas para o trabalhador do que o previsto na lei.

Com a possibilidade de estabelecimento do banco de horas por meio de acordo individual, a estratégia utilizada pelas entidades sindicais para minorar os efeitos dessa forma de compensação de jornada poderá ser desarticulada. Existe, inclusive, a probabilidade de estabelecimento de condições distintas para os diversos trabalhadores e setores de uma mesma empresa.

Em 2000, foi definida, em uma normatização do TST, a possibilidade de acordos individuais para estabelecer o regime de compensação de horas, desde que não houvesse nenhuma cláusula em acordo ou convenção coletiva em sentido contrário. No entanto, em 2016, a Súmula 85 do TST excluiu dessa regra a modalidade de banco de horas. Como a Constituição Federal prevê a necessidade de Acordos ou Convenções Coletivas para compensação de jornada, essa regra seria inconstitucional.

**Horas in Itinere**

Elimina a remuneração do tempo despendido para deslocamento até o posto de trabalho dentro da empresa ou em empresa de difícil acesso (horas in itinere). Define que o "tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador".

Pela CLT, o tempo de deslocamento até o local de trabalho, em transporte fornecido pelo empregador, nos casos em que a empresa fica em local de difícil acesso e sem oferta de transporte público, é considerado como hora trabalhada.

Pelo PLC 38/2017, além dessas horas não serem mais contabilizadas na jornada de trabalho e, portanto, na remuneração do trabalhador, o termo "ocupação do posto de trabalho" deixa margem à interpretação de que o tempo gasto entre a chegada à portaria da empresa até o posto de trabalho também não será considerado como hora trabalhada.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

**Intervalo Intrajornada**

Alteração da remuneração de intervalos intrajornada total ou parcialmente suprimidos. Define que os intervalos de descanso e alimentação suprimidos serão remunerados, com natureza indenizatória (e não mais salarial), em percentual de 50% sobre o período suprimido e não sobre o total do período, como é atualmente.

Atualmente, para evitar o descumprimento dos intervalos intrajornada, por se tratar de dispositivo importante para saúde e segurança do trabalhador, quando o intervalo é reduzido ou suprimido, o empregador deve remunerar o trabalhador pelo tempo total do intervalo. Também incidem sobre esse período os demais encargos trabalhistas.

Com a alteração proposta, os intervalos poderão ser suprimidos ou reduzidos, a remuneração será relativa apenas ao tempo efetivamente reduzido, sem incidência dos demais encargos trabalhistas e previdenciários.

**OUTROS PONTOS DO CONTRATO DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

**Conceito de salário e base de incidência de encargos trabalhistas**

Altera o conceito de salário e a base de incidência de encargos trabalhistas. Retira da definição de salário as percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador, considerando apenas o salário contratual e as comissões. Destaca ainda que, mesmo que habituais, ajuda de custo, vale-refeição, diárias, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado e não constituem base de cálculo para encargos trabalhistas.

A alteração do conceito de salário reduz a base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, diminuindo a remuneração do trabalhador na forma de FGTS e verbas previdenciárias.

**Trabalho Igual, Salário Igual**

Reduz o alcance do dispositivo segundo o qual “para trabalho igual, salário igual”: Atualmente, a CLT define que esse dispositivo deve ser considerado quando a comparação for baseada em “igual produtividade e

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos".

O PLC 38/2017 amplia a diferença máxima de tempo de serviço de dois para quatro anos e inclui o tempo de função de dois anos para a equiparação. Inclui ainda item que libera a empresa de seguir essa orientação, caso estabeleça, ainda que unilateralmente ou por negociação coletiva, um plano de cargos e salários, que pode ou não ser homologado ou registrado em órgão público.

Muda ainda a abrangência da isonomia salarial. Na CLT está definido que a comparação ocorrerá com base no trabalho prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade. O PLC 38/2017 substitui "mesma localidade" por "mesmo estabelecimento", possibilitando a desigualdade salarial entre trabalhadores de mais de um estabelecimento, na mesma localidade. E cria uma multa de 50% sobre o maior valor do benefício pago pelo RGPS para o caso de discriminação.

**Parcelamento das Férias**

Amplia a possibilidade de parcelamento de férias. Permite o parcelamento em até 3 períodos, sendo um deles de, no mínimo, 14 dias corridos e os outros dois períodos não inferiores a 5 dias corridos, desde que haja concordância do empregado. Revoga a proibição de parcelamento de férias para menores de 18 anos e maiores de 50 anos.

Estabelece que as férias poderão ser parceladas em até três períodos, eliminando a excepcionalidade do parcelamento em dois períodos, atualmente em vigor, reduzindo a possibilidade de efetivo descanso do trabalhador, com impactos negativos sobre a sua saúde e segurança e dificultando a administração das férias para as famílias.

Prevê a possibilidade de dois períodos de férias de apenas cinco dias corridos.

**Empregada Gestante e Lactante pode Trabalhar em Locais Insalubres**

Permite que a empregada gestante e lactante possa trabalhar em locais insalubres. A empregada gestante ou lactante será afastada de atividades insalubres de grau máximo, mas em grau médio ou mínimo poderá trabalhar, desde que o médico autorize. Caso a empresa não tenha outra

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

ocupação disponível para realocar a trabalhadora, a gravidez será considerada gravidez de risco e ela será afastada do trabalho, recebendo o salário-maternidade durante todo o período.

Além de possibilitar que a gestante ou lactante trabalhe em locais com grau médio e mínimo de insalubridade, a regra permitirá que a empresa a exclua da folha de pagamento, caso não tenha outra ocupação compatível com sua situação e transfira todos os encargos para a Previdência Social. Ou seja, a empresa se exime de sua função social e constitucional de proteção à maternidade, transferindo-a integralmente ao Estado.

**Pausa para Amamentação**

Direito a pausas para amamentação. A CLT prevê dois descansos de 30 minutos ao longo da jornada para que a mulher possa amamentar o filho/a até os 6 (seis) meses de idade ou acima de 6 meses, quando a saúde do filho exigir, a critério da autoridade competente. O PLC 38/2017 inclui um parágrafo prevendo que esses intervalos serão definidos entre a mulher e o empregador.

A forma como as pausas são distribuídas é frequentemente objeto de negociação nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. Muitos sindicatos têm conseguido avançar sobre esse tema, ampliando o período de licença maternidade para 180 dias, garantindo a amamentação do filho até esta idade ou ainda reduzindo a jornada de trabalho para que a mãe chegue mais cedo em casa por um período estipulado no acordo. Isso porque é difícil concretizar as pausas, já que a maior parte das empresas não possui creches e as trabalhadoras não estão próximas aos filhos para amamentá-los.

Com essa medida, as empresas poderão pressionar trabalhadoras a realizarem acordos individuais sobre as pausas justamente no período em que a estabilidade da gestante está chegando ao fim. Isso poderá resultar em acordos desfavoráveis para as trabalhadoras que têm filhos e restringir a proteção às crianças.

**Gratificações**

Elimina a incorporação de gratificações aos cargos/funções de confiança. Gratificações correspondentes a esses postos de trabalho não serão incorporadas aos salários, independentemente do tempo de serviço nesses cargos ou funções.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Atualmente, a Súmula 372 do TST determina a incorporação das gratificações quando o trabalhador as recebe por 10 anos ou mais. Algumas categorias que possuem remuneração com critérios de gratificação por desempenho de função, como bancários e empresas públicas, serão as mais afetadas.

**ORGANIZAÇÃO SINDICAL**

O PLC 38/2017, trará alterações estruturais na organização sindical, ao criar a representação de trabalhadores, sem vínculo sindical, no interior das empresas com mais de 200 empregados.

O local de trabalho é central para a organização sindical, uma vez que é nele em que o trabalhador exerce suas funções e cria relações. É também nele que surge a maior parte dos conflitos entre capital e trabalho, relacionados a questões sobre condições de trabalho, doenças e acidentes, assédio moral e sexual, entre outras.

Portanto, como o sindicato é, por previsão legal e constitucional (Artigo 8°, inciso III), o representante oficial dos interesses coletivos e individuais dos trabalhadores, qualquer forma de representação nos locais de trabalho deveria estar bem articulada com ele para assegurar a retaguarda necessária ao alcance dos objetivos dos trabalhadores.

**Comissão de Representantes**

Cria Comissão de Representantes sem vínculo sindical para promover entendimento entre trabalhadores e empregadores. Estabelece essa regra somente para empresas com mais de 200 empregados, com o objetivo de promover o entendimento direto com os empregadores.

Art. 510-A...

§ 1° A Comissão será composta:

I – nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II – nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III – nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

Define como atribuições do representante ou comissão de representantes no local de trabalho:

a) representar os empregados perante a administração da empresa; aprimorar o relacionamento entre a empresa e empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho, a fim de prevenir conflitos;

b) buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

c) assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical e;

d) encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho.

As atribuições do representante ou da comissão de representantes nos locais de trabalham concorrem claramente com as do sindicato. Além disso, uma vez que essa representação não terá as salvaguardas legais atualmente previstas para os sindicatos, é difícil acreditar que poderão, de maneira equilibrada, exercer funções de fiscalização das condições de trabalho e negociação dos conflitos inerentes à relação capital e trabalho.

O projeto de lei estabelece ainda:

a) que as decisões da comissão serão sempre colegiadas, observada a maioria simples;

b) que a comissão organizará a atuação de forma independente;

c) que a eleição será convocada com antecedência mínima de 30 dias do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura e;

d) que a comissão eleitoral será integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

Exclui a participação do sindicato no processo de eleição da comissão e embora esteja dito que a empresa também não deve participar, as experiências de formação de comissão nas empresas comprovam que o afastamento do sindicato possibilita uma maior interferência da empresa no processo.

Ao estabelecer que "o mandato de membro de comissão de representante dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções", subentende-se que os empregados que se candidatarem deverão exercer a função de representação em horários fora do expediente, o que, na prática, inviabilizará a atuação efetiva de representação dos trabalhadores.

**Acaba com a Contribuição Sindical**

Acaba com a contribuição sindical obrigatória, sem substituí-la por qualquer outra fonte previsível de financiamento dos sindicatos. Os empregadores podem descontar a contribuição dos salários dos trabalhadores, desde que por eles devidamente autorizada.

Exclui a parte final do Artigo 545 da CLT "...salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades", passando a exigir, inclusive quanto à contribuição sindical, autorização de desconto pelo empregado.

Altera o Artigo 578 da CLT, que passa a ter a seguinte redação: "As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas. (NR)

Assim, o recolhimento da Contribuição Sindical (mais conhecida como imposto sindical) passa a depender de prévia e expressa autorização dos trabalhadores.

Os artigos subsequentes, (579 ao 583), reforçam a necessidade de autorização prévia e expressa para o desconto.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. (NR)

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa, prevista no art. 579 desta Consolidação.

**Limita a Atuação Sindical**

Limita a atuação sindical quando institui a “Reparação de Dano Extrapatrimonial” pelos trabalhadores para as empresas e/ou demais empregados decorrentes da relação de trabalho. O projeto de lei inclui um título exclusivo na CLT para “reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho”, causado por “ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação” (Artigo 223-A ao 223-G)

Ao estabelecer que danos relativos à imagem, à marca, ao nome, ao segredo empresarial e ao sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica, possibilita que o empregado possa vir a ser condenado por causar dano moral à empresa.

Estabelece os parâmetros para a indenização, quando define que, ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

a) a natureza do bem jurídico tutelado;

b) a intensidade do sofrimento ou da humilhação;

c) a possibilidade de superação física ou psicológica;

d) os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

e) a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;

f) as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;

g) o grau de dolo ou culpa;

h) a ocorrência de retratação espontânea;

i) o esforço efetivo para minimizar a ofensa;

j) o perdão, tácito ou expresso;

k) a situação social e econômica das partes envolvidas e;

l) o grau de publicidade da ofensa.

**Retira a obrigatoriedade Sindical na Rescisão do Contrato de Trabalho**

Revoga a obrigatoriedade da presença do sindicato na rescisão do contrato de trabalho. Quando houver pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de um ano de serviço, não será mais obrigatória a assistência do respectivo sindicato ou da autoridade do Ministério do Trabalho.

Ao revogar os parágrafos 1º, 3º e 7º do Artigo 477 da CLT, exclui a obrigatoriedade do acompanhamento do sindicato ou do Ministério do Trabalho na rescisão de empregados com contratos vigentes há mais de um ano. Isso deixa o trabalhador vulnerável às pressões, facilitando casos de assinatura de termos de quitação com renúncia de direitos. Novamente, o projeto aprovado contraria o espírito da lei, que deve ser o de proteger o elo mais frágil da relação trabalhista.

**NEGOCIAÇÕES COLETIVAS**

A negociação coletiva é um dos espaços em que ocorre a disputa sobre a regulação das relações de trabalho. A partir do final da década de 1970 e nos anos 1980, adquiriu papel central na ação sindical no contexto da redemocratização do país, da constitucionalização de diversos direitos trabalhistas, inclusive do direito de greve (apesar da manutenção, na Lei 7.783/1989, de dispositivos que o restringem), das iniciativas sindicais de unificação da negociação em nível nacional, complementando-as com negociações por empresa, e da generalização de negociações fora das datas-bases.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

Desde então, o movimento sindical alcançou conquistas importantes e ampliou direitos previstos na CLT e na Constituição, tendo a negociação coletiva o papel de instrumento de ampliação e não de redução de direitos e de regulação de questões especificas da realidade de determinadas categorias de trabalhadores, tendo a lei como parâmetro.

As propostas do PLC 38/2017 para a negociação coletiva, em vez de valorizá-la, irão, na verdade, restringi-la, ao estimular negociações individuais e fragmentadas por empresa e permitir que o piso de direitos (CLT e demais legislações do trabalho) seja o teto, o qual, inclusive, pode ser rebaixado.

**Negociado sobre o Legislado**

Estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo com condições inferiores. A principal alteração promovida na negociação coletiva pelo PLC 38/2017 dispõe que as negociações coletivas prevalecerão mesmo quando os instrumentos normativos delas decorrentes – acordos e convenções coletivas - estabeleçam condições inferiores à lei.

A justificativa apresentada pelo relator do projeto de lei para que a negociação prevaleça sobre a lei é que isso irá promover a “autonomia coletiva da vontade” e “dar segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores”, possibilitando que as partes possam “negociar a melhor solução para as suas necessidades”.

A proposta de Reforma Trabalhista indica 15 itens que podem ser objeto de negociação, mas a redação do artigo que trata do tema inclui o termo “entre outros” e, com isso, possibilita que outros itens possam ser flexibilizados

Os itens que não podem ser negociados se relacionam ao Artigo 7º da Constituição Federal, que trata dos direitos trabalhistas.

O projeto de lei também permite que, no caso de supressão de cláusula vigente em instrumentos coletivos que tratava de direitos até então vigentes, não haverá necessidade de estabelecer nenhum tipo de contrapartida ou compensação, tal como ocorreu no julgamento do STF a respeito das horas *in itinere*. O questionamento coletivo ou individual sobre a supressão da cláusula e a respectiva inexistência de compensações ocorrerá somente se o sindicato for um dos reclamantes.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

Nos termos do PLC 38/2017, os aspectos das condições de trabalho sobre os quais poderá incidir o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, entre outros, são os seguintes:

1. Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

2. Banco de horas anual;

3. Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

4. Adesão ao Programa Seguro-Desemprego, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

5. Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

6. Regulamento empresarial;

7. Representante dos trabalhadores no local de trabalho;

8. Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

9. Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado e remuneração por desempenho individual;

10. Modalidade de registro de jornada de trabalho;

11. Troca do dia de feriado;

12. Enquadramento do grau de insalubridade;

13. Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

14. Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

15. Participação nos lucros ou resultados da empresa;

A prevalência do negociado sobre o legislado observará as seguintes regras e condicionantes:

1. Ao avaliar a legalidade desses acordos, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do

SF/17718.61178-30

negócio jurídico, respeitando o Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

2. A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas não tornará o acordo nulo.

3. A partir de pactuação sobre cláusula que reduza o salário ou a jornada, o instrumento coletivo deverá, durante o prazo em que vigorar, prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada.

4. Se uma cláusula pactuada no instrumento coletivo for anulada e estiver relacionada a outra sobre tema semelhante que tenha natureza compensatória, essa também deverá ser anulada.

5. Os sindicatos signatários de instrumentos coletivos deverão participar de ação individual ou coletiva que vise anular cláusulas desses instrumentos.

6. O PLC 38/2017 define ainda o que não pode ser objeto da prevalência do negociado sobre o legislado, a saber:

7. Todo o Artigo 7º da Constituição Federal;

8. Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

9. Valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

10. Salário-mínimo;

11. Valor nominal do décimo terceiro salário;

12. Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

13. Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

14. Salário-família;

15. Repouso semanal remunerado;

16. Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à habitual;

17. Período total de férias devidas ao empregado;

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

18. Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal;

19. Licença-maternidade com duração mínima de 120 dias;

20. Licença-paternidade nos termos fixados em lei;

21. Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

22. Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei;

23. Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. As regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho;

24. Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

25. Aposentadoria;

26. Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

27. Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

28. Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

29. Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;

30. Medidas de proteção legal a crianças e adolescentes;

Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

31. Liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho;

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

32. Direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e os interesses que devam por meio dele defender;

33. Definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, em caso de greve;

34. Tributos e outros créditos de terceiros;

35. As disposições previstas nos Artigos 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT

O pressuposto para promover essas alterações é que, no Brasil, os sindicatos dispõem de todos os instrumentos necessários para representar e defender os trabalhadores e que estão em condições de igualdade entre si e diante do empresariado.

A realidade brasileira, no entanto, não corrobora tais pressupostos, pelas razões a seguir:

Primeiro, a estrutura sindical existente no país limita fortemente a organização coletiva dos trabalhadores, pois não permite, por exemplo, a constituição de sindicatos por setor ou ramos de atividade econômica. Essa limitação fragmenta a organização dos trabalhadores.

Depois, a ação sindical encontra-se fortemente coibida por uma lei de greve excessivamente formalista que, em muitos aspectos, colide com o direito de greve constitucional. Além disso, o Ministério Público do Trabalho mostra quão comuns são as práticas antissindicais “tendentes a impedir a atuação livre e independente dos sindicatos, como embaraços ou mesmo impedimento ao direito de greve, demissão de sindicalistas e assédio a trabalhadores envolvidos nos assuntos do sindicato2".

Além disso, as entidades sindicais não estão em pé de igualdade entre si e isso não depende somente do seu contingente de filiados. Outros fatores diferenciam o poder de mobilização, representação e negociação dos sindicatos, entre os quais, a tradição de organização sindical (mais recente ou mais antiga), a importância do setor de atividade econômica em que estão inseridos os trabalhadores que representam e a cultura que orienta as relações com as empresas e entidades empresariais com as quais negociam (mais democrática ou mais autoritária), entre outros.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

Por fim, considerar que sindicatos, por mais fortes e representativos que sejam, estão em igualdade de condições com as empresas, especialmente as de grande porte, é desconhecer a própria natureza da economia capitalista, na qual os empresários detêm boa parte da decisão sobre gerar ou não empregos, isto é, sobre realizar ou não investimentos. O poder dos sindicatos reside em negociar as condições de trabalho e eles têm pouca ou nenhuma influência sobre a decisão empresarial de criar empregos.

Ademais, não se pode desconhecer que as adversidades da conjuntura econômica reduzem expressivamente a capacidade de atuação dos sindicatos, tenham eles muitos ou poucos filiados e sejam eles bastante ou pouco estruturados

**Prevalência dos Acordos sobre as Convenções Coletivas**

Prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas, ainda que estas prevejam condições mais favoráveis. Estabelece que os acordos e convenções coletivas perdem a validade após o prazo de vigência máximo de dois anos3 e estimula a negociação individual direta sobre diversos aspectos das relações de trabalho.

Esse dispositivo, juntamente com a prevalência do negociado sobre o legislado, inverte completamente a hierarquia dos instrumentos legais até então vigente no arcabouço jurídico do sistema brasileiro de relações de trabalho, na qual a CLT e outras legislações trabalhistas prevaleciam sobre os acordos e convenções e estas últimas sobre os acordos. A única hierarquia mantida foi a da Constituição Federal sobre os demais instrumentos, pois sua alteração depende de revisão constitucional.

A prevalência dos acordos sobre as convenções, além de poder se tornar mais um fator de redução de direitos, fragmentará ainda mais as negociações. Tal dispositivo, por sua vez, está articulado com a proposta de representação de trabalhadores no local de trabalho desvinculada dos sindicatos, que pode ser entendida como o embrião do sindicato por empresa.

**Ultratividade**

Fim da ultratividade das normas coletivas, não sendo permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

A ultratividade é um mecanismo que garante a vigência de direitos inscritos em acordos e convenções coletivas até que novos instrumentos coletivos sejam celebrados. Tal garantia é necessária para inibir pressões empresariais por redução de conquistas no momento de renovação dos acordos e convenções e, com isso, evitar o rebaixamento das condições de vida dos trabalhadores.

A ultratividade seria muito importante diante da prevalência do negociado sobre o legislado, pois poderia dificultar o rebaixamento de direitos já conquistados. Sem ela, os trabalhadores ficarão mais vulneráveis nos processos de negociação. A ultratividade, portanto, é um mecanismo que visa equilibrar as forças na negociação coletiva e não "engessá-la", como argumentam os empresários.

**Negociação Individual para Trabalhadores com Ensino Superior**

Negociação individual para trabalhadores com ensino superior ou maiores salários. Estabelece a "livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes", prevista no Artigo 444 da CLT, para os trabalhadores com diploma de nível superior que recebam salário mensal igual ao dobro do valor do maior benefício pago pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos.

Ainda sobre esse tema, o projeto de lei define que, nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior ao dobro do valor do maior benefício do RGPS, poderá ser pactuada "cláusula compromissória de arbitragem", desde que por iniciativa do empregado ou mediante sua concordância expressa.

A permissão de negociação individual para trabalhadores com ensino superior ou com salários cujo valor exceda em duas vezes o teto do RGPS parte do pressuposto de que esses trabalhadores têm mais condições para negociar devido à posição que ocupam na empresa ou à qualificação profissional que possuem.

A cláusula compromissória de arbitragem se refere ao caso de conflitos entre o trabalhador e a empresa na qual a solução será buscada por

meio da arbitragem ou mediação e não da Justiça do Trabalho. Esse dispositivo reforça a valorização da negociação individual, afasta o sindicato e a Justiça do Trabalho da solução dos conflitos trabalhistas e deixa os trabalhadores mais vulneráveis diante das empresas.

**Negociação individual para rescisão de contrato de trabalho e compensação da jornada de trabalho**

Negociação individual para rescisão de contrato de trabalho e compensação da jornada de trabalho. Estabelece a rescisão do contrato de trabalho de "comum acordo" entre empregado e empregador e a possibilidade de negociação individual dos termos da compensação de jornada por meio do banco de horas.

Esse dispositivo reforça a valorização da negociação individual, afasta o sindicato da solução dos conflitos trabalhistas e deixa os trabalhadores mais vulneráveis diante das empresas.

Não há dúvida que as negociações coletivas têm papel importante na regulação das relações de trabalho no Brasil, entretanto, a existência de uma legislação trabalhista de cunho mais protetivo é necessária para assegurar um patamar mínimo de qualidade de vida aos trabalhadores.

Em suma, a prevalência do negociado sobre o legislado, na ausência de outras condições necessárias à plena realização do potencial das negociações coletivas, trará elevados riscos para os trabalhadores.

Trata-se, como foi dito, de uma reforma que não apenas favorece o empregador, mas que favorece sobretudo e acima de qualquer outra coisa, ao mau empregador, ao empregador que deliberadamente sonega os direitos de seus empregados, que tenta obstar o acesso de seus empregados aos seus mecanismos de defesa que, condenado, usa todo tipo de subterfúgio baixo para não pagar o que deve, que acha que já fez um grande favor aos seus empregados em lhes dar um emprego, que deles exige todos os sacrifícios, mas que lhes nega tratamento profissional e condigno, sentindo-se ofendido, quando os empregados não aceitam tal humilhação.

É de se espantar que seus defensores aleguem que essa reforma vem para favorecer a atividade econômica. Não podemos conceber que o trabalhador espoliado, mal remunerado, turbado de seus direitos, sujeitado

inteiramente à ação do empregador inescrupuloso, sem acesso à Justiça possa ser considerado como o motor do crescimento econômico.

Não. É o trabalhador valorizado, não só salarialmente, que constitui a base do progresso material de uma sociedade. Essa reforma não nos faz avançar, só nos retarda e nos recua.

**EXEMPLOS PRÁTICOS DE PREJUÍZOS AO TRABALHADOR NA REFORMA TRABALHISTA –** Elaborado pela Assessoria da Liderança do PT no Senado Federal)

**Punição ao trabalhador que faltar à audiência**

João ajuizou uma reclamação trabalhista contra a empresa Alpha e Ômega.

Caso João não compareça à audiência, porque o ônibus atrasou, por exemplo, mesmo que seja beneficiário da Justiça Gratuita, ele deverá arcar com as custas processuais e só poderá ajuizar nova ação após seu pagamento. Ele somente ficará isento disso se demonstrar que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável, cujas hipóteses são raras. Hoje, ele pode faltar até três audiências, sem ser punido.

**Trabalhador vence a ação na Justiça, mas sai devedor também**

Em um processo, Maria fez fazer vários pedidos: horas extras (R$ 3 mil), multa rescisória (R$ 15 mil), dano moral (R$ 25 mil). Caso ganhe o primeiro, de horas extras, e perca os pedidos de multa rescisória e de dano moral, Maria terá que pagar custas e honorários à empresa Alpha e Ômega referente às reivindicações que perdeu. Esses custos não serão inferiores a R$ 4 mil (10%). Assim, Maria sairá devendo para a empresa.

**Trabalhador pagará honorários periciais**

João pensa em entrar com uma ação contra a empresa Alpha e Ômega, mas está com medo de ser responsabilizado pelo pagamento dos honorários periciais caso perca a ação. Hoje, ele não arca com custos, que são cobertos pelo Poder Público. Por causa disso, João vai desistir da ação, mesmo tendo direito, porque não pode correr risco.

**Trabalhador terá que contratar contador**

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

Para entrar com uma ação, Maria terá que especificar valores nos pedidos iniciais, limitando com isso as condenações judiciais e encarecendo o processo trabalhista para o trabalhador. Maria var ter que contratar alguém para fazer estes cálculos iniciais.

**Tabelamento dos danos extrapatrimoniais**

As indenizações para os trabalhadores serão calculadas em razão de seus salários.

**Exemplo A vida de um vale mais que a vida de outro:** Suponhamos que Alberto, diretor da empresa Alpha e Ômega (salário de R$ 10 mil), pegue um elevador com o Júnior, técnico de informática, que recebe bem menos (salário de R$ 1.000,00). Se o elevador cair e os dois morrerem, a família de Alberto receberá indenização de até 500 mil. Já a de família de Júnior receberá 10 vezes menos, até R$ 50 mil. Mesmo acidente, no mesmo local, duas mortes, mas a vida de Junior valerá mais menos que a vida de Alberto.

**Intervalo durante a jornada de trabalho com no mínimo de 30 minutos.**

Atualmente, quem trabalha acima de seis horas em um dia tem direito a uma hora de intervalo para repouso e alimentação. Caso o empregado usufrua apenas 30 minutos desse intervalo, o Tribunal Superior do Trabalho entende que o intervalo restante (30 minutos mais) gera uma condenação à empresa equivalente a 1 hora e 30 minutos, e ainda com 50% de adicional, tendo reflexos em férias, 13º e FGTS. Com a reforma, a condenação será apenas em relação ao tempo não usufruído.

**Terceirização irrestrita**

A permissão da terceirização em qualquer atividade poderá prejudicar vários setores.

Por exemplo, a escola Alpha e Ômega poderá contratar professores por meio da empresa Educativa, de mão de obras de professores. Como a reforma permite a demissão em massa sem negociação coletiva, a escola Alpha e Ômega poderá demitir seus 30 professores e contratar a empresa Educativa, com 30 professores terceirizados. Maria, que ganha R$ 2.500,00 será demitida e poderá ser contratada pela empresa Educativa para trabalhar com um salário menor, de R$ 1.800,00.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Passados 18 meses, Maria poderá prestar serviço através da empresa Educativa para a mesma Alpha e Ômega. Maria sabe que sua condição de vida e a de seus filhos vai piorar bastante.

**Trabalho intermitente**

No trabalho intermitente, o empregado não terá direito a um período de férias remuneradas, pois elas serão pagas diluídas ao término de cada período de serviço.

A alteração prevê que, "ao final de cada período de prestação de serviço o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I – remuneração; II – férias proporcionais com acréscimo de um terço; III – décimo terceiro salário proporcional; IV – repouso semanal remunerado; e V – adicionais legais". Entretanto, não há como o funcionário ter previsão a respeito de seu horário de trabalho e de sua remuneração. O trabalhador que estiver empregado nessas condições provavelmente terá que acumular mais de um emprego para garantir seu sustento e de sua família, sendo difícil imaginar em que momento poderá ter garantido seu descanso.

Exemplo: Garçom no Município do Rio de Janeiro (Piso da categoria/ mês: R$ 1.056,90, garantida a remuneração mínima de R$1.205,58; Salário/hora: 4,80).

Marcos é garçom no Município do Rio de Janeiro, contratado para trabalhar em tempo integral, por 44 horas por semana. Recebe R$ 1.056,90, mas comissões.

Como o movimento do restaurante é maior na quinta, sexta e sábado, o Bar BEBER ATÉ CAIR decidiu demiti-lo e recontratá-lo com base no contrato de trabalho intermitente. Marcos trabalhará 4 horas às quintas, 8 horas às sextas e sábado e 4 horas aos domingos, totalizando 24 horas por semana e 96 horas por mês. O salário mensal de Marcos será de R$ 460,80. Com o PLC 38 prevê que, no contrato intermitente, é preciso pagar férias +1/3, 13º salário e adicionais no ato do pagamento, Marcos receberá ainda R$ 51,20 a título de férias e R$ 38,40 a título de 13º salário e R$ 10,00 de outros adicionais. O salário mensal total de Marcos será de R$ 560,40 mais a Comissão.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

Depois de 12 meses, Marcos terá um mês de desemprego obrigatório a título de férias, porque o PLC 38 proíbe o Bar de chamá-lo nesse período.

Marcos sabe que sua vida ficará muito mais difícil, mas não tem o que fazer diante do desemprego.

**Trabalhador ganha a ação, mas não leva**

Com a reforma, uma das grandes diferenças entre a execução trabalhista e a execução civil também acabará.

A execução civil depende de requerimento expresso do credor, já a execução trabalhista não precisa desse requisito, podendo ser iniciada de forma automática pelo próprio juiz.

A nova redação do artigo 878 da CLT deixa claro que "a execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado".

**Demissão com multa menor e sem direito ao seguro-desemprego**

Hoje, se o trabalhador se demite ou é demitido, ele não tem direito aos seus recursos do FGTS, apenas se for demitido sem justa causa. O empregador tem a opção de avisar ao trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário referente ao mês sem que o funcionário precise trabalhar. Isso é válido para casos sem justa causa.

A reforma prevê a demissão em comum acordo. Parece interessante à primeira vista, mas o trabalhador perde: a multa de 40% do FGTS seria reduzida a 20%, e o aviso-prévio ficaria restrito a 15 dias. Além disso, o trabalhador poderia sacar 80% do Fundo, mas perderia o direito a receber o seguro-desemprego. A demissão sem justa causa por iniciativa da empresa com certeza acabará.

**Fim das horas de deslocamento (horas *in itineri*)**

O PLC 38 acaba com o pagamento das horas de deslocamentos de trabalhadores que estão sujeitos à necessidade de deslocamentos para locais de difícil acesso como é o caso especialmente de trabalhadores rurais e da construção civil, e trabalhadores terceirizados e em regime de trabalho

intermitente que não possuem um local de trabalho fixo, serão prejudicados pois despendem muitas horas em deslocamento em condições muitas vezes de risco, sem nenhum tipo de cobertura e responsabilidade do empregador.

A empresa Alpha e Ômega atua na extração de carvão em uma mina fica a 50 km da cidade onde mora João. O ônibus da empresa leva os trabalhadores até o local, num trajeto de ida e volta que 2 horas.

Na CLT atual, a jornada de João é de 8 horas, sendo 6 de trabalho na mina e 2 de deslocamento. O PLC 38 vai elevar a jornada de João para 8 de trabalho na mina. As duas horas que João gasta dentro do ônibus não serão mais computada na jornada.

**Trabalhadores com contratos protegidos serão substituídos por subempregos**

Os trabalhadores com contratos de 44 horas semanais serão substituídos por trabalhadores com contrato em tempo parcial de 26 horas ou 32 horas (6 de horas extras) e com redução salarial. Essa modalidade poderá ser utilizada especialmente para o comércio e serviços.

Joana, com contrato de 44 horas semanais (220 semanais), sendo 8 horas por dia da semana e 4 horas no sábado, trabalha numa loja de rua em Salvador, em uma loja de sapatos chamado Alpha e Ômega. Na pratica, no sábado ela trabalho 10 horas, recendo 6 horas extras. Recebe o piso da categoria (R$ 1.066,00 + horas extras de sábados + comissões).

Como o movimento é maior na sexta e no sábado, a loja demitirá Joana e contratará Maria, para a mesma função, por meio de um contrato de tempo parcial de 26 horas por semana (120 mensais). Maria trabalhará 2 horas de segunda e terça, 3 horas quarta e quinta e 8 horas na sexta e no sábado. Maria receberá um salário de R$ 581, 45 + comissões. O Dono da Loja Alpha e Ômega está muito feliz porque reduzirá o salário das funcionárias e aumentará seu lucro. Mas Maria sabe que não conseguirá viver com esse salário. João, que foi demitida pela empresa, está na fila dos desempregados, aguardando uma vaga.

**Redução das remunerações**

Considerando que os valores relativos a prêmios, importâncias pagas habitualmente sob o título de "ajuda de custo", diária para viagem e abonos, assim como os valores relativos à assistência médica ou

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

odontológica, não integrarão o salário, teremos a possibilidade de os empregadores promoverem uma redução do salário sendo boa parte da remuneração transformadas em outras verbas sobre as quais não incidirão os recolhimentos obrigatórios.

**Fim da equiparação salarial**

Acabará a possibilidade de equiparação salarial com as exigências e condicionantes de prestação do serviço no mesmo estabelecimento empresarial, para o mesmo empregador, por tempo não superior a quatro anos. Isso certamente terá impacto ainda maior sobre as mulheres, que já são expostas a salários inferiores.

**Normas de saúde e segurança por negociação individual**

Um retrocesso enorme no combate ao trabalho análogo ao escravo com novas regras sobre duração do trabalho e intervalos passam a não serem consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins da negociação individual. O resultado será o aumento das jornadas extenuantes e do adoecimento.

**Empresa não se responsabilizará pelas condições de saúde e segurança dos empregados**

O empregador não terá mais responsabilidade com as condições de saúde e segurança dos seus empregados, pois o trabalhador assinará um termo dizendo que foi instruído sobre os cuidados que deverá tomar, se comprometendo a seguir as orientações recebidas.

**Artigo do Perito da ONU, senhor Juan Pablo Bohoslavsky**

Conforme artigo do perito Independente sobre Dívida Externa e Direitos Humanos da ONU senhor Juan Pablo Bohoslavsky**,** o ajuste trabalhista não funciona.

Um grande número de países embarcou, nos últimos anos, em reformas de políticas e normas trabalhistas no sentido da austeridade com o objetivo de superar contextos econômicos recessivos ou prevenir crises financeiras.

Diante as reformas laborais em vigor e tomado por base a discussão no Brasil, o perito gostaria de contribuir para o debate com

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

algumas ideias que apresentou, em março deste ano, no relatório anual do Conselho de Direitos Humanos da ONU.

Ele afirma que as reformas consistem em congelar ou reduzir salários, aumentar a jornada de trabalho, impor contratos precários, limitar os seguros para acidentes ou doenças ocupacionais, facilita demissões e reduz o número de funcionários públicos.

Também se incluem as reformas que afetaram os sistemas de negociação coletiva, por exemplo, restringindo o alcance dos acordos coletivos setoriais e a negociação ao âmbito do local de trabalho, ou permitindo a negociação com representantes alheios aos sindicatos.

Existe alguma evidência empírica de que a situação dos trabalhadores, dos desempregados ou da economia em geral melhore graças ao enfraquecimento dos direitos individuais e coletivos do trabalho?

São muitos os exemplos que demonstram que tais reformas contribuíram para aumentar a desigualdade, a precarização e informalização do emprego, estimularam a discriminação no mercado de trabalho contra mulheres, jovens, idosos e outras pessoas pertencentes a grupos sociais marginalizados, diminuindo a proteção social dos trabalhadores.

O especialista informa, que a ideia de que, em termos gerais, os direitos trabalhistas se exercem de em detrimento do desenvolvimento econômico tem sido questionada tanto no aspecto teórico quanto no plano empírico, e já se tem demonstrado de forma mais concreta que as reformas trabalhistas promovidas pelas políticas de austeridade geralmente não contribuem para a recuperação econômica.

Ele ainda diz, que essas reformas não melhoram os resultados econômicos; pelo contrário, causam graves prejuízos aos trabalhadores, que seguirão sentindo seus efeitos por muitos anos.

A desregulamentação do mercado de trabalho não favorece o crescimento nem o emprego. Em um número cada vez maior se vem assinalando que as leis trabalhistas têm efeitos econômicos positivos, entre outras coisas, para a produtividade e a inovação.

Os especialistas têm demonstrado uma série de funções da legislação laboral que favorece a eficiência da economia, em vez de

prejudicá-la. Entre outras coisas, a legislação trabalhista promove a planificação econômica, tanto dentro da empresa quanto no mercado.

Além disso, as leis referentes ao salário mínimo ou à proteção contra demissões frequentemente incentivam os empregadores a utilizar a mão de obra de modo mais eficiente, investir em tecnologia e esforçar-se para sua organização.

Leis trabalhistas também contribuem para a estabilização da demanda em épocas de recessão. Reconhece-se com frequência que a legislação trabalhista ajuda a corrigir as falhas do mercado e assumir um papel anticíclico.

Os efeitos econômicos de uma legislação trabalhista robusta têm aspecto positivo sobre a distribuição de renda. Por exemplo, em uma análise de dados de 20 países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE não se encontrou nenhuma ligação entre o enfraquecimento das instituições do mercado de trabalho e uma redução do desemprego, enquanto se pode verificar que havia correlação entre a negociação coletiva e desemprego inferior.

Outros estudos têm demonstrado que as normas laborais geram efeitos positivos na produtividade e no emprego. Existe uma correlação positiva a longo prazo entre a legislação laboral, incluindo a regulamentação que protege os trabalhadores contra as dispensas imotivadas, e a produtividade.

Além disso o artigo menciona, que uma jornada de trabalho mais curta implica em correspondente aumento de produtividade por hora de trabalho. Chegou-se a conclusões semelhantes sobre o impacto de certas normas laborais na abertura de novos empregos.

De acordo com uma análise relativa a quatro países da OCDE, realizada entre 1970 e 2002, um alto grau de proteção contra a demissão arbitrária incentivou a capacitação entre os empregados.

No que diz respeito aos países em desenvolvimento, os elementos que apontam para um impacto negativo de proteção laboral no desempenho econômico de um país parecem pouco contundentes. Os estudos sobre o Brasil, por exemplo, indicam que a desregulamentação do

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

mercado de trabalho parece ter reduzido as elasticidades do emprego ao invés de aumentá-las.

Em um nível macroeconômico, parece claro que a pressão para a flexibilização dos mercados de trabalho, a fim de promover o crescimento impulsionado pelas exportações, leva à redução do consumo, de exportações líquidas e do emprego. A redução nas receitas de grandes setores da população resultante das reformas de flexibilização da legislação trabalhista provoca uma contração da demanda, o que acaba agravando a crise.

As crises econômicas e financeiras não são o resultado de uma regulamentação excessiva do trabalho, motivo pelo qual a desregulação laboral não ajuda a superá-las.

De fato, as reformas trabalhistas adotadas nos últimos anos no contexto das políticas de austeridade não parecem ter ajudado os países a se recuperarem, nem permitido a restauração a um acesso ao emprego em nível equivalente à fase pré-crise. Em vez disso, eles minaram os direitos trabalhistas e outros direitos sociais consagrados no direito internacional e nacional.

Juan Pablo ressalta que a real necessidade para promover o crescimento inclusivo, são medidas de reforma baseadas no conteúdo normativo dos direitos trabalhistas consagrados no direito internacional e nos direitos humanos que fomentem a igualdade de gênero, favoreçam o emprego e proporcionem maiores oportunidades aos grupos e pessoas marginalizados para exercerem esses direitos.

Por fim é salientado no artigo, que a destruição dos direitos trabalhistas não leva a benefícios justificáveis, sequer para os que estão fora do mercado de trabalho; a redução dos direitos trabalhistas não permite maior gozo dos direitos econômicos e sociais de todas e todos, nem impulsiona a recuperação econômica. Tais medidas regressivas não podem ser consideradas respostas admissíveis para as crises econômicas e financeiras.

Está atitude reforça a ideia de que outros fatores estão por trás das reformas de desregulamentação e de destruição das normas de trabalho, como o viés ideológico e as intenções não declaradas de adotar medidas regressivas em matéria de distribuição.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17718.61178-30

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

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

## III – VOTO

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

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**

SENADO FEDERAL
COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS

## IV – DECISÃO DA COMISSÃO

Em Reunião realizada nesta data, a Comissão de Assuntos Sociais rejeita o Relatório do Senador Ricardo Ferraço.

Nos termos do artigo 128 do Regimento Interno do Senado Federal, vencido o Relator, foi designado, para lhe suceder, o Senador Paulo Paim, autor de Voto em Separado.

A Comissão de Assuntos Sociais aprova o Voto em Separado do Senador Paulo Paim, Relator do vencido, que passa a constituir Parecer contrário ao Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, de autoria do Presidente da República.

Sala da Comissão, em 20 de junho de 2017.

Senadora **MARTA SUPLICY**
Presidente da Comissão de Assuntos Sociais

## Senado Federal - Lista de Votação Nominal - Relatório do Sen. Ricardo Ferraço, ressalvados os destaques

Comissão de Assuntos Sociais

| TITULARES - PMDB | SIM | NÃO | ABSTENÇÃO | SUPLENTES - PMDB | SIM | NÃO | ABSTENÇÃO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| HÉLIO JOSÉ (PMDB) | | X | | 1. GARIBALDI ALVES FILHO (PMDB) | | | |
| WALDEMIR MOKA (PMDB) | X | | | 2. VALDIR RAUPP (PMDB) | | | |
| MARTA SUPLICY (PMDB) | | | | 3. ROMERO JUCÁ (PMDB) | | | |
| ELMANO FÉRRER (PMDB) | X | | | 4. EDISON LOBÃO (PMDB) | | | |
| AIRTON SANDOVAL (PMDB) | X | | | 5. ROSE DE FREITAS (PMDB) | | | |
| **TITULARES - Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT)** | **SIM** | **NÃO** | **ABSTENÇÃO** | **SUPLENTES - Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT)** | **SIM** | **NÃO** | **ABSTENÇÃO** |
| ÂNGELA PORTELA (PDT) | | X | | 1. FÁTIMA BEZERRA (PT) | | | |
| HUMBERTO COSTA (PT) | | X | | 2. GLEISI HOFFMANN (PT) | | | |
| PAULO PAIM (PT) | | X | | 3. JOSÉ PIMENTEL (PT) | | | |
| PAULO ROCHA (PT) | | X | | 4. JORGE VIANA (PT) | | | |
| REGINA SOUSA (PT) | | X | | 5. LINDBERGH FARIAS (PT) | | | |
| **TITULARES - Bloco Social Democrata(PSDB, PV, DEM)** | **SIM** | **NÃO** | **ABSTENÇÃO** | **SUPLENTES - Bloco Social Democrata(PSDB, PV, DEM)** | **SIM** | **NÃO** | **ABSTENÇÃO** |
| DALIRIO BEBER (PSDB) | X | | | 1. FLEXA RIBEIRO (PSDB) | X | | |
| EDUARDO AMORIM (PSDB) | | X | | 2. RICARDO FERRAÇO (PSDB) | X | | |
| RONALDO CAIADO (DEM) | | | | 3. JOSÉ AGRIPINO (DEM) | | | |
| MARIA DO CARMO ALVES (DEM) | | | | 4. DAVI ALCOLUMBRE (DEM) | | | |
| **TITULARES - Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD)** | **SIM** | **NÃO** | **ABSTENÇÃO** | **SUPLENTES - Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD)** | **SIM** | **NÃO** | **ABSTENÇÃO** |
| SÉRGIO PETECÃO (PSD) | | | | 1. OTTO ALENCAR (PSD) | | X | |
| ANA AMÉLIA (PP) | X | | | 2. WILDER MORAIS (PP) | | | |
| **TITULARES - Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia (PPS, PSB, PCdoB, REDE)** | **SIM** | **NÃO** | **ABSTENÇÃO** | **SUPLENTES - Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia (PPS, PSB, PCdoB, REDE)** | **SIM** | **NÃO** | **ABSTENÇÃO** |
| LÍDICE DA MATA (PSB) | | X | | 1. ROMÁRIO (PSB) | | | |
| RANDOLFE RODRIGUES (REDE) | | X | | 2. VANESSA GRAZZIOTIN (PCDOB) | | | |
| **TITULARES - Bloco Moderador(PTB, PSC, PRB, PR, PTC)** | **SIM** | **NÃO** | **ABSTENÇÃO** | **SUPLENTES - Bloco Moderador(PTB, PSC, PRB, PR, PTC)** | **SIM** | **NÃO** | **ABSTENÇÃO** |
| CIDINHO SANTOS (PR) | X | | | 1. ARMANDO MONTEIRO (PTB) | | | |
| VICENTINHO ALVES (PR) | X | | | 2. EDUARDO LOPES (PRB) | | | |

**Quórum:** **TOTAL** 20

**Votação:** **TOTAL** 19 **SIM** 9 **NÃO** 10 **ABSTENÇÃO** 0

*** Presidente não votou**

**Senador(a) Marta Suplicy**
**Presidente**

**ANEXO II, ALA SENADOR NILO COELHO, PLENÁRIO Nº 2, EM 20/06/2017**

OBS: COMPETE AO PRESIDENTE DESEMPATAR AS VOTAÇÕES QUANDO OSTENSIVAS (RISF, art. 89, XI)

50 Senado Federal

# Relatório de Registro de Presença

## CAS, 20/06/2017 às 10h - 22ª, Extraordinária

Comissão de Assuntos Sociais

| PMDB | | | |
|---|---|---|---|
| **TITULARES** | | **SUPLENTES** | |
| HÉLIO JOSÉ | PRESENTE | 1. GARIBALDI ALVES FILHO | |
| WALDEMIR MOKA | PRESENTE | 2. VALDIR RAUPP | PRESENTE |
| MARTA SUPLICY | PRESENTE | 3. ROMERO JUCÁ | PRESENTE |
| ELMANO FÉRRER | PRESENTE | 4. EDISON LOBÃO | |
| AIRTON SANDOVAL | PRESENTE | 5. ROSE DE FREITAS | |

| Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT) | | | |
|---|---|---|---|
| **TITULARES** | | **SUPLENTES** | |
| ÂNGELA PORTELA | PRESENTE | 1. FÁTIMA BEZERRA | |
| HUMBERTO COSTA | PRESENTE | 2. GLEISI HOFFMANN | PRESENTE |
| PAULO PAIM | PRESENTE | 3. JOSÉ PIMENTEL | PRESENTE |
| PAULO ROCHA | PRESENTE | 4. JORGE VIANA | PRESENTE |
| REGINA SOUSA | PRESENTE | 5. LINDBERGH FARIAS | PRESENTE |

| Bloco Social Democrata (PSDB, PV, DEM) | | | |
|---|---|---|---|
| **TITULARES** | | **SUPLENTES** | |
| DALIRIO BEBER | PRESENTE | 1. FLEXA RIBEIRO | PRESENTE |
| EDUARDO AMORIM | PRESENTE | 2. RICARDO FERRAÇO | PRESENTE |
| RONALDO CAIADO | | 3. JOSÉ AGRIPINO | |
| MARIA DO CARMO ALVES | PRESENTE | 4. DAVI ALCOLUMBRE | |

| Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD) | | | |
|---|---|---|---|
| **TITULARES** | | **SUPLENTES** | |
| SÉRGIO PETECÃO | | 1. OTTO ALENCAR | PRESENTE |
| ANA AMÉLIA | PRESENTE | 2. WILDER MORAIS | |

| Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia (PPS, PSB, PCdoB, REDE) | | | |
|---|---|---|---|
| **TITULARES** | | **SUPLENTES** | |
| LÍDICE DA MATA | PRESENTE | 1. ROMÁRIO | |
| RANDOLFE RODRIGUES | PRESENTE | 2. VANESSA GRAZZIOTIN | PRESENTE |

| Bloco Moderador (PTB, PSC, PRB, PR, PTC) | | | |
|---|---|---|---|
| **TITULARES** | | **SUPLENTES** | |
| CIDINHO SANTOS | PRESENTE | 1. ARMANDO MONTEIRO | |
| VICENTINHO ALVES | PRESENTE | 2. EDUARDO LOPES | PRESENTE |

## Não Membros Presentes

WELLINGTON FAGUNDES
ATAÍDES OLIVEIRA
ACIR GURGACZ
JOSÉ MEDEIROS

**PLC 38/2017**
**00243**

SF/17616.85236-20

# EMENDA N.º - CAS

(Projeto de Lei Câmara n.º 38 de 2017)

**Art. 1º. Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, as revogações dos §§ 1º, 3º e 7º do art. 477 e, ainda, o art. 477-A, todos em modificação ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.**

## JUSTIFICAÇÃO

No que tange a rescisão de contrato, de que tratam os artigos 477 e 477-A, as modificações pretendidas nesta proposição atentam contra princípios básicos protetivos dos trabalhadores brasileiros.

Sem qualquer motivo razoável aparente, a reforma buscada suprime do texto legal parágrafos que conferiam ao trabalhador a um reforço à segurança de que os pagamentos rescisórios fossem quitados dentro de prazo razoável. Além disso, por razões que se ignoram, pretende-se extinguir a necessidade de homologação, pelas entidades sindicais ou Superintendências Regionais do Trabalho, do termo de rescisão dos contratos de trabalho.

Por mais que se busquem justificativas para conferir supedâneo às mudanças em questão, não parece ponderado o resultado do movimento almejado.

A homologação atualmente prevista em lei visa ao oferecimento de suporte técnico ao trabalhador, na conferência das verbas pagas. É ato gratuito, que fomenta a segurança jurídica no encerramento do contrato de trabalho, que não acarreta nenhum prejuízo para nenhuma das partes envolvidas na relação de trabalho, muito menos para os sindicatos, afinal, ao realizar as homologações, as entidades sindicais exercem função primordial e justificadora de suas próprias existências.

É cediço que as demissões coletivas, mais que as demissões pontuais, são fatores que causam enorme instabilidade a todos os envolvidos, além de serem traumáticas para todos aqueles que atravessam a experiência.

As demissões em massa impactam não somente trabalhadores e empresas, mas acabam por atingir a sociedade como um todo. Desde o abalo à economia, até, por vezes, o severo comprometimento da saúde de cidades, como nos casos de encerramento das atividades de uma empresa que emprega parte considerável da população daquela localidade.

SF/17616.85236-20

A busca para esta inovação legislativa certamente originou-se de tentativa de esquivo às tendências jurisprudências que fixaram a necessidade de negociação prévia, entre empresa e sindicato, ante à necessidade de dispensa coletiva.

Da forma tal como se encontra, além de desconsiderar a severidade dos impactos sociais e econômicos decorrentes, parece-nos que o Legislador pretendeu limitar e interferir em direito constitucional assegurado aos sujeitos envolvidos em negociações coletivas.

Inexiste, no ordenamento jurídico atual, qualquer lei ou determinação que limite ou cerceie os objetos das negociações coletivas, muito pelo contrário, até reduções salariais poderão ser objetos destas negociações. Por mais esta razão, soa desarrazoável e indefensável a alteração pretendida, afinal, a negociação visa, tão somente, conferir equilíbrio à relação de trabalho.

A inserção do texto, em última análise, constitui retrocesso ao sistema democrático e da mínima intervenção do Estado nas relações privadas, fato que saí na contramão de toda reforma trabalhista.

Noutro giro, o artigo 482 da CLT elenca as possibilidades de demissão por justa causa no ordenamento jurídico.

Com a pretensa alteração, a perda de habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão passaria a ser motivo ensejador de dispensa por justa causa.

A dispensa por justa causa é a medida mais severa de rescisão de contrato de trabalho por iniciativa do empregador e acarreta diversas consequências danosas ao trabalhador, dentre elas a impossibilidade de saque de FGTS, o não pagamento da multa fundiária e a dispensa da indenização do aviso prévio.

Por ser medida extremista, o rol previsto na CLT é taxativo e a comprovação da justa causa que motivou o desligamento é extremamente delicada.

A inclusão da alínea em comento afetaria de forma deveras danosa a categoria dos aeronautas, uma vez que a profissão é integralmente permeada de certificações e habilitações.

Os tripulantes, técnicos e de cabine, são submetidos a exames médicos e de proficiência que não estão presentes em nenhuma outra profissão, pelo menos não na mesma regularidade e com o mesmo rigor.

Não se pretende aqui criticar ou repudiar a aplicação destes exames, até porque a natureza da atividade e a responsabilidade nela envolvida certamente são fatores decisivos que reforçam as análises periódicas e criteriosas.

Entretanto, o que não se pode permitir e nem concordar é que a reprovação em qualquer destes exames culmine na demissão por justa causa do trabalhador, ou será que é razoável pensar que algum trabalhador provoque a própria reprovação, por vontade e desejo próprio?

SF/17616.85236-20

O cenário fica ainda pior para os aeronautas, uma vez que o exame de aptidão física é extremamente criterioso e exigente. A título de esclarecimento e curiosidade, um piloto pode ter sua licença médica cassada por ter apresentado nível de diabete acima de um determinado limite no exame anual a que é submetido.

Analisando uma situação como a mencionada acima, com o texto do projeto de lei, este piloto poderia ser demitido por justa causa. Ou seja, além de passar por quadro de abalo à sua saúde, seria penalizado pelo fato de estar doente com uma dispensa com "justo motivo".

Absolutamente desproporcional a medida que se pretende implementar, pois atenta contra a proteção ao trabalho e à saúde.

Por todo o exposto, espera-se que seja acolhida a presente emenda.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZIOTIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00244**

SF/17772.70354-55

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Dê-se ao §2º do art. 2º do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo Art 1º do PLC 38/2017, a seguinte redação:**

"Art. 2º .....

"§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo cada uma personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de uma delas, ou possuírem entre si uma relação de coordenação, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis." NR

**JUSTIFICATIVA**

A redação da emenda proposta ao §2º do art. 2º permite reconhecer a existência de grupo econômico nos casos de comunhão de interesses entre sociedades diversas, nos casos em que haja uma relação de "direção", "controle", "administração" ou de "coordenação" entre as empresas, para que as mesmas sejam consideradas integrantes do mesmo grupo, sendo solidariamente responsáveis.

Atenuar a responsabilidade de empresas que possuem entre si uma relação de coordenação, ainda que não exerçam o controle sobre outras ou sejam subordinadas a uma delas, certamente acarretará um prejuízo à efetividade da execução do crédito trabalhista, de natureza alimentar, que goza de amplo privilégio sobre qualquer outro, acima do próprio crédito fiscal, consoante o disposto na legislação nacional (art. 186 do CTN e art. 30 da Lei Federal nº 6.830/80).

Sabe-se que um dos grandes entraves do Poder Judiciário, não só na Justiça do Trabalho, é a fase de execução. Conforme dados extraídos do Relatório do CNJ *"Justiça em Números 2016"*, percebe-se que a taxa de congestionamento na execução (70%) é 22 pontos percentuais maior que a taxa no conhecimento (48%), o que aumenta, substancialmente, a taxa de congestionamento total da Justiça do Trabalho.

SF/17772.70354-55

Ademais, a jurisprudência trabalhista consolidada ao longo de anos sempre considerou, para a caracterização do grupo econômico previsto no art. 2º, §2º, da CLT, que não é necessário que exista a formalização de uma das modalidades jurídicas típicas ao Direito Comercial ou Econômico, não sendo exigido, sequer, a formal institucionalização do grupo. Basta que haja uma relação de "direção", "controle", "administração" ou de "coordenação" entre as empresas para que as mesmas sejam consideradas integrantes do mesmo grupo econômico, sendo solidariamente responsáveis.

Sala das Comissões, de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00245**

SF/17585.03514-60

## EMENDA Nº DE 2017 - CAS
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprima-se § 3º do art. 2º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

A intenção do parágrafo que pretendemos suprimir é descaracterizar a formação de grupos econômicos com o objetivo esquivarem-se de da responsabilidade quanto as relações de emprego.

Com o devido respeito, isto não pode prosperar sob pena do grupo econômico registrar seus empregados na empresa "quebrada" e, mesmo com as outras empresas sadias, não vir a ser responsabilizado pelos débitos trabalhistas na quitados.

Portanto, a proposta deve ser retirada do PLC. 38/2017 com base nos princípios inerentes ao Direito do Trabalho e constitucionais.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00246**

SF/17267.84869-51

# EMENDA Nº DE 2017 – CAS
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprimam-se as alterações promovidas nos §§ 1º, 2º e 3º do art. 8º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC Nº 38 de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

O art. 5º, XXXV, da Constituição Federal dispõe que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. Trata-se do princípio da inafastabilidade do controle judicial, segundo o qual a lei não poderá excluir do Poder Judiciário qualquer lesão ou ameaça de lesão que eventualmente surjam da própria lei, ou seja, não é necessário nenhum tipo de esgotamento da instância administrativa para recorrer à justiça.

A intenção do PLC Nº 38 de 2017 remetido pela Câmara é engessar as decisões judiciais. Portanto, a proposta constante no texto não deve prosperar com base nos princípios inerentes ao Direito do Trabalho, ao interesse dos trabalhadores e ao efetivo funcionamento da Justiça do Trabalho. Ademais, a emenda objetiva evitar a afronta a este princípio constitucional tão importante para o funcionamento da democracia.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00247**

SF/17595.65110-03

**EMENDA Nº DE 2017 – CAS**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprima-se o art. 11-A acrescido pelo PLC 38 de 2017 ao do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).**

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38 de 2017 enviado pela Câmara pretende, com essa emenda, instituir a prescrição intercorrente do Direito do Trabalho, fixada em 2 anos.

A prescrição intercorrente é aquela que se verifica pela inércia continuada e ininterrupta no curso do processo por seguimento temporal por parte do autor.

Resta evidente que o objetivo desta alteração é suprimir o entendimento da Súmula 114 do TST, segundo a qual, é inaplicável, na Justiça do Trabalho, a prescrição intercorrente, embora haja um conflito desse entendimento com o do STF.

No curso de uma execução trabalhista, é muito comum o empregador/devedor se esquivar para não pagar o débito, seja com o desaparecimento da própria empresa ou com a transferência de patrimônio para evitar a penhora de bens.

Nesse sentido, o reclamante não pode ser prejudicado, razão pela qual deve ser rechaçada a alteração proposta pela Câmara.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00248**

SF/17854.44437-07

## EMENDA MODIFICATIVA Nº DE 2017 - CAS
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

Altere-se a redação do Art. 10-A inserta no Art. 1º do PLC 38, de 2017, para a seguinte forma:

> "Art. 10-A. Tanto as empresas que estiverem interligadas por grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, assim como seus sócios, atuais ou retirantes, responderão solidariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurarem como sócios somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, independentemente de fraude que porventura venham ocorrer na organização societária ou nas relações de emprego decorrente de alterações societárias temerárias."(NR)
>
> .....

### JUSTIFICAÇÃO

O instituto da subsidiariedade, tal como proposta na redação do referido dispositivo elencado pelo PLC 38, de 2017, potencializa os riscos de danos trabalhistas irreversíveis aos empregados contratados por grupos industriais, comerciais ou de qualquer outra atividade econômica que se dediquem à empresas/entidades/órgãos, tomadores de serviços, sejam eles privado ou públicos, na forma de trabalho terceirizado.

Isso porque a subsidiariedade entre as relações comerciais e trabalhistas exige o prévio esgotamento de todos os meios de constrição patrimonial postos à disposição do trabalhador, por intermédio da justiça trabalhista, antes que seja atingido o patrimônio da empresa principal e, por conseguinte, de seus sócios, durante a fase executória, em que é notória a aplicação da técnica da desconsideração da personalidade jurídica a fim de se inibir a utilização indevida da autonomia patrimonial da sociedade personificada, em proveito da responsabilização de seus titulares pelas obrigações trabalhistas societárias.

Em outras palavras é dizer: a título de responsabilidade subsidiária, persiste o instituto do BENEFÍCIO DE ORDEM, que por sua vez importa no exaurimento dos meios de execução em face da devedora principal e seus sócios, o que demanda longo transcurso de tempo até que o esgotamento de TODAS os meios executórios juridicamente possíveis, colocados à disposição do trabalhador, em nome do pagamento

SF/17854.44437-07

de todas as verbas trabalhistas, atinja a última empresa constante do elo exploratório da mão-de-obra do trabalhador.

Como resultado, a longa espera pela satisfação dos créditos trabalhistas coloca em risco os alimentos do trabalhador, que, por possuírem natureza alimentar, não podem esperar indefinidamente até que as mãos do judiciário alcancem, enfim, a última empresa integrante do conglomerado empresarial, ou industrial, beneficiários da mão-de obra.

E só para constar, as ferramentas jurídicas postas à disposição dos exequentes vão desde a penhora *on line* de numerário bancários, veicular ou de informações financeiras, acionáveis judicialmente por meio dos sistemas BACENJUD, RENAJUD, INFOJUD, até os arrestos, penhoras de demais diligências próprias do ofício do Oficial de Justiça, na forma do art. 154, e demais correlatos, previstos no Código Processual Civil como fonte subsidiária de direito do trabalho.

Diferentemente do instituto da responsabilização subsidiária, é a figura jurídica da solidariedade que somente poderá estar presente nas relações jurídicas obrigacionais entre empresas, terceirizadas ou não, se legal ou convencionalmente prevista, considerando que a solidariedade não se presume, sendo possível somente por força de lei ou vontade das partes.

Por ela, o trabalhador pode acionar uma, algumas ou todas as empresas envolvidas no elo exploratório de sua mão-de-obra ao mesmo tempo, sem obrigatoriedade de se aguardar a execução ordenada de cada uma delas, o que, por consequência, tende a solucionar mais rapidamente o litígio pela celeridade processual por conta da otimização de diligências e procedimentos judiciais em proveito da satisfação do crédito alimentar.

Por tais razões e fundamentos, é que peço a complacência das Senhoras e Senhores Senadores para a aprovação a presente emenda, de forma a riscar do mundo trabalhista, quando mais em se tratado da foram de trabalho terceirizado, o instituto da subsidiariedade para fins de responsabilização dos tomadores de mão-de-obra e execução dos créditos trabalhistas devidos.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00249**

SF/17972.82504-42

# EMENDA ADITIVA Nº DE 2017 - CAS
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

Acrescente-se ao PLC nº 38, de 2017, o seguinte art. 6º, renumerando-se os demais:

> "Art. 6º. Serão destinados ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), 80% (oitenta por cento) do montante total que vier a ser arrecadado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI); Serviço Social do Comércio (SESC); Serviço Social da Indústria (SESI); e Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC); Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR); Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP); e Serviço Social de Transporte (SEST)." (NR)

.....

## JUSTIFICAÇÃO

Inicialmente, bom seja dito que as empresas citadas na Ementa da presente Emenda integram o sistema "S", caracterizando um conjunto de organizações de entidades corporativas voltadas para o treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica, cujos nomes se iniciam com a letra S, tendo raízes comuns e características organizacionais similares.

Juridicamente podem ser conceituados como Serviços Sociais autônomos, instituídos por lei, com personalidade jurídica de direito privado, para ministrar assistência ou ensino a certas categorias sociais ou grupos profissionais, sem fins lucrativos, sendo mantidos por dotação orçamentária ou contribuições parafiscais, sendo ainda considerados entes paraestatais de cooperação com o Poder Público, com administração e patrimônio próprios, revestindo-se na forma de instituições convencionais particulares (fundações, sociedades civis ou associações) ou peculiares ao desempenho de suas incumbências estatutárias (**MEIRELLES,** Hely Lopes. Direito administrativo brasileiro. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2004).

E de acordo com previsão legal instituída pelos Decretos-Lei nºs 4.48, de 22 de janeiro de 1942; 4,936, de 7 de novembro de 1942; 6.246, de 5 de fevereiro de 1944; Decreto-Lei no 9.403, de 25 de junho de 1946; Decreto-Lei no 8.621, de 10 de janeiro de 1946; 9.853, de 13 de setembro de 1946; Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990; Lei

SF/17972.82504-42

nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991; Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993, Medida Provisória nº 2.168-40, de 24 de agosto de 2001 e demais legislações correlatas, as alíquotas recolhidas em proveito do sistema "S" pelos estabelecimentos industriais enquadrados na Confederação Nacional da Indústria, à luz do artigo 577 do Decreto-lei n.º 5. 452, de 1º de Maio de 1943 – que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) -, bem como aqueles referentes aos transportes, às comunicações e à pesca para a realização de seus fins, são as seguintes:

| Instituição | Alíquota |
|---|---|
| Senai | 1,0% |
| SESI | 1,5% |
| SENAC | 1,0% |
| SESC | 1,5% |
| SEBRAE | variável no intervalo de 0,3% a 0,6% |
| SENAR | variável no intervalo de 0,2% a 2,5% |
| SEST | 1,5% |
| SENAT | 1,0% |
| SESCOOP | 2,5% |

*Fonte: http://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/sistema-s, acessado em 09.05.2017.

Ocorre que, sem desconhecer, tampouco desmerecer, ainda do elevado propósito social contido nas leis que criaram as instituições do sistema "S", não restam dúvidas de que a Lei nº 7.988, de 11 de janeiro de 1990 que instituiu o FAT, dentre outras providências, alcançou objetivo muito maior e mais benéfico para os trabalhadores em geral.

E nos termos da lei de regência, sabe-se que o FAT é custeado pelos recursos do PIS-PASEP, sendo o custeio do seguro-desemprego a sua principal despesa pago aos empregados dispensados sem justa causa, não podendo ser inferior ao salário mínimo segundo a redação do parágrafo segundo do art. 5º da Lei de regência do 7.998/90, que regula o Fundo.

Como se vê, é inegável ambos os institutos, seja o FAT ou o sistema "S", são de grande relevância e utilidade social para os trabalhadores, sobretudo no que pertine ao respaldo do trabalhador em caso de desamparo, bem como a intenção do legislador para formação de mão-de-obra especializada.

Todavia, na ponderação dos valores envolvidos, notadamente quanto à efetiva aplicação dos recursos arrecadados na finalidade-fim, é de se ver que o FAT se sobrepõe ao sistema "S".

Isso porque, além da segurança jurídica e do amparo oferecidos pelo FAT ao trabalhador desamparado, são fortes os indícios de fraude na gestão dos recursos arrecadados pelo sistema "S", caracterizados, em boa parte, pelos convênios

SF/17972.82504-42

institucionais firmados com empresas privadas cujos objetos contratuais guardavam pouca ou nenhuma relação de pertinência com os objetivos institucionais almejados, consoante percuciente análise realizada pelo Tribunal de Contas da União (TCU) nos autos do TC-004.531/2004-5.

Afora isso, sabe-se que o sistema "S" não possui critérios definido para pronto atendimento de alunos, além de que os cursos são de pouca duração, desprovidos de gratuidade universal o que acaba elitizando e onerando seu público, que se supõe hipossuficientes em boa parte, não tendo ainda o impacto desejado na vida do trabalhador.

Considerando ainda que o sistema "S" arrecada algo em torno de R$ 8 bilhões reais anualmente, em contraponto à baixa arrecadação do FAT, nada mais justo e seguro, portanto, que injetar 80% do que o referido sistema arrecada em proveito dos trabalhadores protegidos pelo FAT.

Por outro lado, a realidade financeira do FAT já era deficitária em 2012, o que demandou um aporte financeiro da ordem de R$ 5,5 bilhões de reais do Tesouro Nacional, segundo informações ventiladas pelo então Ministro do Trabalho Brizola Neto em 2012.

Mais recentemente, vislumbrou-se a necessidade de o Tesouro Nacional dobrar o aporte no Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) em um período de apenas três anos, tendo sido previstos desembolsos da União em socorro ao FAT em torno de R$ 7,3 bilhões, podendo chegar a R$ 14,8 bilhões até 2019, segundo projeções do Conselho Curador do FAT (CODEFAT), conforme consignado no sítio eletrônico https://www.insper.edu.br/noticias/fat-menos-r-9-bi-em-caixa/, acessado em 10.05.2017.

Por tais razões é que peço a aquiescência dos Senhores e Senhoras Senadoras para aprovação desta emenda, na forma como proposta.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00250**

SF/17081.84211-09

## EMENDA Nº DE 2017 - CAS
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprimam-se os arts. 58-A e 59-C todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

Pretende o projeto transferir o risco da atividade econômica da empresa para o trabalhador, ao permitir a ampliação do contrato de trabalho em regime de tempo parcial com possibilidade da ampliação da jornada de trabalho e de realização de horas extras.

A proposta apresentada neste projeto de lei prevê o aumento do trabalho em regime parcial para 30 horas semanais, passando ainda a admitir as horas extras quando a jornada contratual for de até 26 horas semanais.

Portanto, pelos termos da proposta, o contrato a tempo parcial passaria a contemplar jornadas que correspondem a até 73% daquelas admitidas no contrato de trabalho a tempo integral.

Percebe-se, então, que a fronteira entre tempo parcial e tempo integral torna-se muito reduzida, o que descaracteriza completamente a natureza do regime de tempo parcial.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00251**

SF/17026.28054-08

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

O § 2º do art. 58 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do PLC Nº 38 de 2017, passa a ter a seguinte redação:

> Art. 58. .....
> .....
> § 2º O tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

## JUSTIFICAÇÃO

As chamadas horas *in itinere* são o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular. Nesse sentido, o TST firmou entendimento, por meio da **Súmula 90,** que tais horas são computáveis na jornada de trabalho.

O texto do PLC dispõe claramente que as horas *in itinere* (relativas ao trajeto do empregado para o trabalho - quando este está localizado em local de difícil acesso - não são consideradas tempo a disposição do empregador. Com isso, está evidente mais uma vez a intenção de evitar que o empregador pague horas-extras aos empregados.

O texto apresentado pelo PLC objetiva recuperar o conteúdo da Súmula 90 do TST, a fim de afirmar esse direito do trabalhador.

Sala das Sessões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00252**

SF/17501.79048-23

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Acrescente-se o § 8º ao art. 58-A ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, com a seguinte redação:**

Art. 58-A. .....

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

**JUSTIFICATIVA**

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

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

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), composta por 34 países (e que tem estreitado laços com o Brasil), chama a atenção para os efeitos nefastos de tal processo. Em seu relatório "In It Together: Why Less Inequality Benefits All" [2], de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.
[2] Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>

SF/17501.79048-23

enquanto empregos de tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um "beco sem saída" (dead ends).

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

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

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

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

O resultado disso foi um preocupante aumento, nesses países, da tensão social, que está contribuindo à instabilidade política, processo que continua a se agravar nos dias atuais, e já está influenciando decisivamente resultados eleitorais, como revela a recente

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

SF/17501.79048-23

eleição do candidato Donald Trump nos EUA e a saída do Reino Unido da Comunidade Europeia (Brexit).

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho a tempo parcial não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho, reportando-se ao número de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existentes à época da apresentação do Projeto de Lei n. 6787/2016.

Sala das Comissões, de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00253**

SF/17577.93597-27

**EMENDA Nº DE 2017 – CAS**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Acrescente-se novo parágrafo ao art. 58-A do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, com a seguinte redação:**

Art. 58-A. .....

§ . O trabalhador com contrato de trabalho por prazo indeterminado e a tempo integral não poderá ser substituído por trabalhador contratado a tempo parcial.

**JUSTIFICATIVA**

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

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

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), composta por 34 países (e que tem estreitado laços com o Brasil), chama a atenção para os efeitos nefastos de tal processo. Em seu relatório "In It Together: Why Less Inequality Benefits All" [2], de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos enquanto empregos de tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.
[2] Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>

SF/17577.93597-27

aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um "beco sem saída" (dead ends).

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

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

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

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

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

---

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

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho a tempo parcial não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho.

Sala das Comissões, de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

SF/17577.93597-27

**PLC 38/2017**
**00254**

SF/17664.76264-27

**EMENDA Nº DE 2017 – CAS**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Acrescente-se o § 8º ao art. 58-A ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, com a seguinte redação:**

Art. 58-A. .....

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

**JUSTIFICATIVA**

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

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

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), composta por 34 países (e que tem estreitado laços com o Brasil), chama a atenção para os efeitos nefastos de tal processo. Em seu relatório "In It Together: Why Less Inequality Benefits All" [2], de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.
[2] Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>

SF/17664.76264-27

enquanto empregos de tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um "beco sem saída" (dead ends).

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

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

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

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

O resultado disso foi um preocupante aumento, nesses países, da tensão social, que está contribuindo à instabilidade política, processo que continua a se agravar nos dias atuais, e já está influenciando decisivamente resultados eleitorais, como revela a recente

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

SF/17664.76264-27

eleição do candidato Donald Trump nos EUA e a saída do Reino Unido da Comunidade Europeia (Brexit).

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho a tempo parcial não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho, reportando-se ao número de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existentes à época da apresentação do Projeto de Lei n. 6787/2016.

Sala das Comissões, de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00255**

SF/17309.45873-30

## EMENDA Nº DE 2017 - CAS
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

Dê-se ao art. 59, *caput* e § 5º a seguinte redação, suprimindo-se os arts. 59-A e § 2º do art. 396, todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, alterado e inseridos pelo do art. 1º do PLC nº 38, de 2017:

> Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
>
> .....
>
> § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força 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 mês, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.
>
> § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, acrescido do adicional de cem por cento superior à da hora normal.
>
> § 4º Os empregados contratados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas suplementares
>
> § 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo coletivo de trabalho, desde que a compensação ocorra no período máximo de 15 dias. (NR)
>
> Art. 59-A. (suprimido)

## JUSTIFICAÇÃO

Os artigos modificados por esta emenda, incluindo outra emenda que apresentei suprimindo o art 59B, suprimem a expressão “acordo individual” para fixar a jornada de trabalho com horas extras e sobre o banco de horas, o que não pode ser mantido pela hipossuficiência do trabalhador

SF/17309.45873-30

Ou seja, esqueceu o legislador da Câmara dos Deputados da vedação ao retrocesso social e nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda que mantem a norma negocial mais benéfica ao trabalhador.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00256**

SF/17547.89475-07

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprimam-se os arts. 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, 223-F e 223-G do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo Art 1º do PLC 38/2017**.

**Justificativa**

Ao que se observa, trechos do PLC 38 de 2017, como este cuja supressão ora se propõe, acabar por aderir a uma visão preconceituosa e alheia à realidade da Justiça do Trabalho, difundida em alguns meios empresariais, no sentido de que decidiria tal ramo do Judiciário sempre em favor dos trabalhadores. Tal visão, todavia, não subsiste a qualquer análise isenta e embasada em fatos e números.

De forma inédita, a proposição prevê limitações às decisões da Justiça do Trabalho que não encontram paralelo nos outros ramos do Poder Judiciário, o que se mostra preocupante tanto do ponto de vista do direito dos trabalhadores à integral reparação dos danos sofridos quanto da integral prestação jurisdicional, expressamente assegurada no artigo 5º da CF/88.

Nessa linha, a tarifação do dano extrapatrimonial trabalhista prevista no artigo 223-G, § 1º, implica em limitação incompatível tanto com o direito assegurado no artigo 5º, incisos V e X, da CF/88, quanto com a garantia de se ter a pretensão integralmente examinada pelo Poder Judiciário. Observe-se que o STF já decidiu pela inconstitucionalidade da tarifação de dano moral (RE 396.386-4), sendo em igual sentido a súmula 281 do STJ, pois a Constituição Federal assegura a reparação integral do dano.

Não havendo, pois, razão para se dar tratamento diferenciado aos danos extrapatrimoniais – e, ainda mais, num viés extremamente restritivo e injustificável – no âmbito do processo do trabalho, propõe-se a supressão dos dispositivos inseridos no substitutivo tratando dessa temática.

Sala das Comissões, de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00257**

SF/17885.87970-49

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprima-se art. 394-A, bem como seus incisos e parágrafos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do PLC nº 38, de 2017.**

**Justificativa**

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

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

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

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00258**

SF/17978.83118-01

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprima-se o art. 442-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

Pretende a exclusão de vínculo empregatício no trabalho contratado como autônomo e, até mesmo, admitindo a chamada "pejotização".

Ao considerar a contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação, ora se o autônomo exercer sua atividade com subordinação e habitualidade é fraude à relação de emprego, expediente que, além de precarizar as relações de trabalho, instrumentaliza a sonegação de impostos e de contribuições sociais, com impactos negativos para a arrecadação da previdência.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00259**

SF/17138.53855-85

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprima-se o parágrafo único do art. 444 alterado pelo PLC Nº 38 de 2017 no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho.**

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC Nº 38 de 2017 pretender alterar o art. 444 da CLT para flexibilizá-la no sentido de retirar a hipossuficiência de um grupo de trabalhadores da seguinte forma:

> **Art. 444 (...)**
>
> **Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (NR)**

Com isso a CLT admite a “livre” estipulação caso o empregado seja portador de diploma de nível superior e perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (aproximadamente R$11.500,00).

**Nas relações de trabalho o Princípio da proteção ao hipossuficiente deriva da própria razão de ser do Processo do Trabalho, caracterizando-se como um instrumento fundamental de realização do Direito do Trabalho. Logo, segundo Américo Plá Rodriguez, "(...) o princípio da proteção ou tutelar é peculiar ao processo do Trabalho. Ele busca compensar a desigualdade existente na realidade socioeconômica com uma desigualdade jurídica em sentido oposto"**.

Nesse sentido, tanto o Princípio da Proteção ao hipossuficiente, bem como a finalidade social da Justiça dos trabalhadores contribuem enormemente para que a diferença entre a classe patronal e operária seja diminuída consideravelmente.

SF/17138.53855-85

Portanto, a razão da apresentação dessa emenda é evitar que esse princípio tão importante aos trabalhadores seja mitigado pelas alterações propostas pelo PLC.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00260**

SF/17970.86724-70

## EMENDA Nº DE 2017 - CAS
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**O art. 477 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, passa a ter a seguinte redação:**

**Art. 477** – Na rescisão do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado na rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, o direto de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, conterá discriminado a natureza de cada parcela paga ao empregado e o seu valor, sendo válida a quitação apenas desses valores.

§ 3º - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou pelo Defensor Público.

§ 4º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto quando o pagamento será em dinheiro ou depósito bancário.

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o § 4º deste artigo não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

§ 6º - O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

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

b) até o quinto dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

SF/17970.86724-70

§ 7º - O ato da assistência do sindicato na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de no valor de R$ 10.000,00 (dez mil reais), por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente atualizados monetariamente pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

§ 9º (vetado).

§ 10 (Suprimido)

## JUSTIFICAÇÃO

A assistência ao trabalhador foi criada para coibir práticas abusivas feitas pelo empregador quando do término do contrato de trabalho, agora o projeto pretende excluir a assistência do sindicato quando da homologação da rescisão contratual.

Nossa emenda aproveita as alterações promovidas no substitutivo e faz alterações aprimorando a redação do art. 477 da CLT a fim de evitar o retrocesso social a proteção dos trabalhadores, tornando assim obrigatória a assistência do sindicato em toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho.

Diante da exposição de argumentos contamos com o apoiamento dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00261**

SF/17627.75156-62

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprimam-se o art. 452-A e a alteração proposta ao art. 443 pelo PLC Nº 38 de 2017 que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT).**

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC Nº 38 de 2017, na forma remetida pela Câmara dos Deputados, cria um artigo específico (art. 452-A) somente para dispor sobre o trabalho intermitente, que é o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo uma alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. É determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado.

Na prática, essa nova modalidade de trabalho, permite a definição em horas (que não pode ser inferior à hora do salário mínimo). O empregado deve ser convocado para trabalhar com, pelo menos, três dias de antecedência.

Ademais, observa-se a transferência do risco do negócio da empresa para o empregado, pois o empregado fica à disposição integral do empregador na espera de ser chamado para executar o trabalho. Isso tudo gera incertezas que impedem o trabalhador de organizar sua rotina, redução de salário e precarização, além de outros problemas que contrariam a proteção constitucional ao trabalhador.

Trata-se de uma forma nefasta de precarização do trabalho e do emprego, pois o empregado poderá receber um salário inferior ao salário mínimo, já que poderá trabalhar por horas (art. 452-A).

Essa nova modalidade de contrato de trabalho traz ainda mais algumas surpresas indesejáveis. Se convocado pelo empregador em 3 dias para o trabalho intermitente, o empregado poderá recusar, mas se aceitar, não poderá faltar sem motivo justificado, sob pena de multa de 50% sobre o valor da remuneração. É o primeiro caso de multa a ser aplicado ao empregado que se tem na história. É um absurdo, não só porque o conceito de motivo justificado pode ser muito rígido, mas também pelo fato de que objetiva evitar que empregado possa mudar de ideia posteriormente.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00262**

SF/17682.78982-07

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprimam-se os §§ 1º e 2º do art. 457 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38 de 2017, remetido pela Câmara, quando altera os § 1º e 2º do art. 457 do **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho é** retirar a remuneração recebida pelo empregado em razão das gorjetas e gratificações que receber fora da remuneração padrão.

Conforme o artigo 457 §§ 1º e 2º, da CLT, 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 integram a remuneração do trabalhador, bem como as gorjetas que receber, comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Nesse sentido, as alterações pretendidas pelo PLC objetivam apenas retirar direitos dos trabalhadores, atitude com a qual o PCdoB não coaduna em hipótese nenhuma, pois trata-se de uma conquista história da classe trabalhadora.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00263**

SF/17224.81516-94

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprima-se as mudanças ao art. 468 acrescida no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 pelo PLC Nº 38 de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

Nas relações jurídicas de trabalho existem situações em que o empregado é chamado a ocupar na empresa uma função diversa do seu cargo efetivo, recebendo uma gratificação por essa nova atribuição, ciente de que poderá ser dispensado da função gratificada a qualquer tempo, revertendo ao cargo efetivo.

A CLT prevê essa possibilidade nos artigos 450 e 468, assegurando ao empregado a volta ao cargo anterior e a contagem do tempo de serviço e garantindo ao empregador o direito de nomear e de dispensar da função a qualquer tempo, sendo certo que em geral o empregado, ao reverter, perde a gratificação, reduzindo-se o patamar remuneratório.

Entretanto, se o empregado contava à época da perda da função com 10 anos ou mais percebendo a gratificação e se a dispensa se deu sem justo motivo, a jurisprudência passou a reconhecer que haveria uma espécie de "ajuste tácito" entre as partes e aplicava diretamente o chamado princípio da estabilidade financeira para reconhecer ao trabalhador a manutenção daquele patamar remuneratório.

Confira-se o teor da Súmula 372/2005 de lavra do Tribunal Superior do Trabalho, que unificou a vetusta Orientação Jurisprudencial 45/1996:

*GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO.*

*LIMITES (conversão das Orientações Jurisrudenciais n° 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005*

*I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)*

*II - omissis*

SF/17224.81516-94

A Súmula citada representa entendimento do TST, estando solidamente fundamentada nos princípios da irredutibilidade salarial (art. 7º VI, da Constituição), da proibição das alterações contratuais lesivas (CLT, art. 468) e da natureza salarial da gratificação de função (art. 457, § 1º).

A despeito disso não nos passa desapercebido que é uma construção que não advém diretamente da lei, lacuna, porém, passível de preenchimento judicial consoante o art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil.

Convém recordar as hipóteses de o trabalhador perceber gratificação de função por 10 anos ou mais, sendo, porém, várias as funções e distintos os valores pagos.

Estaria ele ao desabrigo?

Não. A Súmula nº 372 do TST não exige a percepção de gratificação de função por período ininterrupto de, pelo menos, 10 anos para efeito de estabilidade econômica. Da mesma forma, a referida regra sumulada não estabelece que a gratificação de função tenha sido percebida pelo empregado na mesma função, nem que o valor pago pelas diferentes funções seja o mesmo. Em casos assim, por equidade, para que prevaleça o justo e o razoável, deve ser incorporado o valor médio das gratificações pagas nos 10 anos.

Como exemplo, o entendimento já adotado há mais de uma década pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, que afirma, mesmo sendo distintas gratificações durante o decênio, ser devida a incorporação pela média dos últimos 10 anos, conforme Súmula 12/2004:

*Nº 12/2004*

*GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO EXERCIDAS POR MAIS DE 10 (DEZ) ANOS. APLICAÇÃO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 45, DA SBDI1, DO COL. TST. FORMA DE CÁLCULO.*

O princípio da estabilidade financeira do empregado merece todo zelo da ordem jurídica, tendo em vista que transcende a pessoa do trabalhador individualmente considerado, para assegurar a estabilidade da família, ao preservar o padrão de vida do grupo familiar, que se estruturou contando com os ganhos regulares auferidos por 10 anos ou mais.

Porém, com o advento da reforma trabalhista tocada no governo do ex-advogado constitucionalista Michel Temer, o PL 6.787/2016 ( no senado PLC38 de 2017) altera o artigo 468 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), incluindo um segundo parágrafo que permite ao empregador a alteração unilateral do cargo ocupado pelo trabalhador, revertendo-o a função anterior, sem a necessidade da manutenção de gratificações e adicionais no salário.

*Art. 468. …….*

*1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.*

*2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação*

SF/17224.81516-94

*correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (NR)*

**Ou seja: suprime a lacuna da lei que era preenchida judicialmente para vedar-lhe completamente.**

Quid Juris?

Algumas digressões exsurgem.

A primeira situação que salta aos olhos é que a modificação é **inconstitucional,** haja vista que o princípio da estabilidade financeira nada mais é que um desdobramento do princípio da irredutibilidade salarial (art. 7º VI, da Constituição).

Nesse passo, não se trataria de mero preenchimento de lacuna legislativa, mas sim de alteração perversa consistindo num retrocesso legal. No futuro, se aprovado tal "reforma", os Tribunais dirão sobre sua sustentabilidade à luz desse princípio.

Outra é a situação de quem não postulou judicialmente ou mesmo aqueles empregados como os que labutam na Caixa Econômica Federal, Dataprev ou Banco do Brasil, cujas empresas prevejam em seu regulamento o direito a requerimento administrativo de uma situação de incorporação.

Caso não seja requerido o direito (judicial ou administrativamente) antes da reforma, poderá ser este reconhecido?

Entendemos que sim, face a proteção constitucional ao chamado **direito adquirido.**

A análise é simples. As leis são feitas com a intenção de gerar estabilidade na sociedade. Esse instituto diz basicamente que os direitos já adquiridos por uma pessoa não podem ser prejudicados por novas leis.

Sendo assim, se alguém tem 11 anos numa função e pós reforma essa função lhe é retirada, certamente este poderá vindicar seu direito com base na lei, pois já havia este se incorporado a seu patrimônio.

Agora, se, por exemplo, um regulamento de uma empresa diga que além dos requisitos da Súmula ele tenha que preencher para tanto requisitos de idade (mais de 50 anos), ter no mínimo passado por quatro funções diversas, ser sabatinado por um colegiado que poderá aprovar seu pleito e coisas afins, é certo que aqui não há direito adquirido relativo à concessão da benesse pelo empregador, apenas mera expectativa de direito.

Isso, contudo, não importa dizer que este não terá efetivo sucesso em demanda judicial, posto que a Súmula 372 não impõe nada nesse sentido, e seu direito fatalmente será reconhecido pela via judicial.

Então, **a depender de como redigido o citado regulamento, há direito adquirido**, assim como, por exemplo, uma reforma previdenciária não pode modificar a aposentadoria de quem já estava aposentado ou de quem já tinha o direito de se aposentar pelas normas antigas quando a reforma foi aprovada.

Mesmo raciocínio se aplica a uma eventual postulação na seara judicial ainda que a Súmula 372 seja inutilizada pela vindoura lei.

No sentido de garantir maior segurança jurídica e evitar demandas judiciais é que propomos a presente emenda.

SF/17224.81516-94

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00264**

SF/17836.35941-30

## EMENDA Nº DE 2017 - CAS
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprimam-se as alterações inseridas pelos arts. 477-A e 477-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

A assistência ao trabalhador foi criada para coibir práticas abusivas feitas pelo empregador, agora o projeto pretende excluir a assistência do sindicato quando da demissão coletiva.

Nossa emenda tem a finalidade de se evitar o retrocesso social a proteção dos trabalhadores, mantendo-se assim obrigatória a assistência do sindicato em toda negociação em caso de dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas ou demissão voluntária ou Incentivada.

Diante da exposição de argumentos contamos com o apoiamento dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00265**

SF/17948.63880-55

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprimam-se as alterações inseridas pelos arts. 507-A e 507-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

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

Já o art. 507-B pretende criar a quitação anual das obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Segundo o ensinamento do ministro Maurício Godinho, a arbitragem "é instituto pertinente e recomendável para outros campos normativos - Direito Empresarial, Civil, Internacional, etc -, em que há razoável equivalência de poder entre as partes envolvidas, mostrando-se, contudo, sem adequação, segurança, proporcionalidade e razoabilidade, além de conveniência, no que diz respeito ao âmbito das relações individuais laborativas."

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00266**

SF/17628.72232-02

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Alterem-se os arts. 510-A, 510-B, 510-C e 510-D do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, passando a ter as seguintes redações:**

Art. 510-A. É assegurada a representação dos trabalhadores, nos locais de trabalho, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Parágrafo único. A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho obedecerá ao disposto nesta Lei e, no que for cabível, às normas da Recomendação nº 143 e da Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Art. 510-B. A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho integra o sistema sindical e, sem prejuízo de sua autonomia, atua em colaboração com as entidades sindicais.

§ 1º Somente poderá existir uma única representação por local de trabalho.

§ 2º A representação dos trabalhadores será exercida conforme o regimento próprio aprovado em assembleia.

Art. 510-C. A representação dos trabalhadores tem como objetivos:

I - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus trabalhadores com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

II - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir e resolver conflitos;

III - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

IV – buscar tratamento justo e imparcial aos trabalhadores, impedindo qualquer

SF/17628.72232-02

forma de discriminação por motivo de orientação sexual, idade, raça, cor, religião, opinião política, atuação sindical, nacionalidade ou origem social;

V - encaminhar reivindicações específicas dos trabalhadores de seu âmbito de representação;

VI - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Art. 510-D. A representação dos trabalhadores será instalada pelo sindicato, por sua iniciativa ou por solicitação escrita de 10% (dez por cento) dos trabalhadores com mais de 3 (três) meses na empresa.

§ 1º O sindicato deverá comunicar previamente a instalação da representação ao empregador.

§ 2º O sindicato que receber a solicitação dos trabalhadores terá o prazo de 30 (trinta) dias para convocar as eleições.

§ 3º Existindo mais de um sindicato no mesmo âmbito de representação, a constituição da representação dos trabalhadores será promovida de forma conjunta, sendo que a recusa de um deles não poderá impedir a iniciativa do outro.

§ 4º Caracterizada a recusa do sindicato, os trabalhadores poderão instalar diretamente a representação.

**Justificativa**

De acordo com a doutrina trabalhista e com a experiência de outros países que implementaram o referido instituto, os poderes de representação dos trabalhadores no local de trabalho são variados: podem ser restritos (com o direito de informação e consulta) ou amplos (com a co-gestão da empresa). Ou seja, a dimensão dos poderes da representação dos trabalhadores no local de trabalho está diretamente vinculada ao espaço existente para a participação dos trabalhadores na empresa.

No tocante à extensão da participação dos trabalhadores na empresa, também conforme a doutrina trabalhista e a experiência de outros países, pode haver: (a) direito de informação, no qual o empregador deve apresentar informações a respeito do desempenho empresarial aos trabalhadores; (b) direito de consulta, em que há previsão

dos trabalhadores serem consultados a respeito de determinadas matérias; (c) direito de controle, no qual há fiscalização do representante em face de decisões empresariais e acompanhamento da observância dos instrumentos coletivos de trabalho; e (d) co-gestão, em que os trabalhadores participam da administração empresarial.

Portanto, para que o instituto da representação no local de trabalho tenha a possibilidade de garantir que a voz dos trabalhadores seja ouvida de forma adequada nas empresas e para que seja viável o exercício da democracia nas relações de trabalho, mostra-se relevante a previsão de um regramento detalhado para regulamentar a matéria.

SF/17628.72232-02

Sala das Comissões, de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00267**

SF/17495.59386-07

## EMENDA Nº DE 2017 - CAS
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

Dê-se ao art. 510-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, passa a ter a seguinte redação, suprimindo-se os art. 510-B, 510-C e 510-:

"**Art. 510-A.** É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados poderá ser escolhido **no local de trabalho, da empresa ou filial** quando a empresa ou filial possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição Federal;

II - a eleição será convocada **pelo sindicato profissional representativo da categoria** por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual será afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidaturas, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado **daquele local de trabalho**, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria;

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa **do representante a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até um ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação**; e

**IV – aplicam-se subsidiariamente à eleição para representante dos trabalhadores no local de trabalho as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais**.

Parágrafo Único O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:

I – apresentar ao empregador todas as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação desta Consolidação, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social, saúde e segurança; e

SF/17495.59386-07

II- o dever 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**.

## JUSTIFICAÇÃO

Primeiramente, é essencial destacar-se que há distinção entre "representante dos trabalhadores" e o dirigente sindical; o primeiro é eleito pelos trabalhadores para discutir e defender os interesses e direitos dos trabalhadores da mesma empresa na qual trabalha. Assim, o representante dos trabalhadores deve, portanto, pertencer ao quadro de trabalhadores da empresa.

O dirigente sindical, por sua vez, é escolhido através de eleição em âmbito sindical para representar e defender determinada categoria de trabalhadores em sua totalidade, sendo, portanto, indiferente a empresa a qual pertence.

A fim de garantir mais efetiva e eficaz representatividade dos trabalhadores, sugere-se que seja eleito um representante dos empregados **em cada local de trabalho da empresa ou da filial**, caso haja, quando o número de empregados neste local for maior que 200; tal número e garantia de representante são garantidos pelo art. 11 da Constituição Federal.

O representante terá mandato de dois anos, podendo ser reeleito, e fica protegido de dispensa do emprego a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até 1 ano após o final do seu mandato. Também é proposto pela referida emenda, 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 podendo exercer suas funções com maior segurança e prerrogativa, com as orientações no âmbito sindical, senão poderá sofrer uma significativa coação moral por parte do empregador.

Cabe ao representante apresentar ao empregador as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação da CLT, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social,

SF/17495.59386-07

saúde e segurança. Ainda, conforme a emenda, cabe a ele atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, entretanto sem interferir nas prerrogativas exclusivas do sindicato.

A saber, são prerrogativas dos sindicatos previstas na Constituição "a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas", o que caracterizaria a ação do representante nesses aspectos como exorbitação de competência. Ainda, conforme a CLT:

> "Art. 513. .....
> a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;
> b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
> c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
> d) colaborar com o Estado, como orgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
> e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.
> Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação."

Concomitantemente, dada a sindicalização do representante dos empregados, sugere-se que a eleição seja convocada pelo **sindicato profissional representativo da categoria** por edital, sendo eleito candidato mais votado em seu respectivo local de trabalho e garantindo-se subsidiariamente, durante o processo eleitoral, as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

Diante da exposição de argumento contamos com o apoiamento dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00268**

SF/17554.42884-39

**EMENDA Nº DE 2017 – CAS**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Alterem-se os arts. 510-A, 510-B, 510-C e 510-D do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, passando a ter as seguintes redações:**

Art. 510-A. É assegurada a representação dos trabalhadores, nos locais de trabalho, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Parágrafo único. A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho obedecerá ao disposto nesta Lei e, no que for cabível, às normas da Recomendação nº 143 e da Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Art. 510-B. A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho integra o sistema sindical e, sem prejuízo de sua autonomia, atua em colaboração com as entidades sindicais.

§ 1º Somente poderá existir uma única representação por local de trabalho.

§ 2º A representação dos trabalhadores será exercida conforme o regimento próprio aprovado em assembleia.

Art. 510-C. A representação dos trabalhadores tem como objetivos:

I - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus trabalhadores com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

II - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir e resolver conflitos;

III - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

IV – buscar tratamento justo e imparcial aos trabalhadores, impedindo qualquer

SF/17554.42884-39

forma de discriminação por motivo de orientação sexual, idade, raça, cor, religião, opinião política, atuação sindical, nacionalidade ou origem social;

V - encaminhar reivindicações específicas dos trabalhadores de seu âmbito de representação;

VI - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Art. 510-D. A representação dos trabalhadores será instalada pelo sindicato, por sua iniciativa ou por solicitação escrita de 10% (dez por cento) dos trabalhadores com mais de 3 (três) meses na empresa.

§ 1º O sindicato deverá comunicar previamente a instalação da representação ao empregador.

§ 2º O sindicato que receber a solicitação dos trabalhadores terá o prazo de 30 (trinta) dias para convocar as eleições.

§ 3º Existindo mais de um sindicato no mesmo âmbito de representação, a constituição da representação dos trabalhadores será promovida de forma conjunta, sendo que a recusa de um deles não poderá impedir a iniciativa do outro.

§ 4º Caracterizada a recusa do sindicato, os trabalhadores poderão instalar diretamente a representação.

**Justificativa**

De acordo com a doutrina trabalhista e com a experiência de outros países que implementaram o referido instituto, os poderes de representação dos trabalhadores no local de trabalho são variados: podem ser restritos (com o direito de informação e consulta) ou amplos (com a co-gestão da empresa). Ou seja, a dimensão dos poderes da representação dos trabalhadores no local de trabalho está diretamente vinculada ao espaço existente para a participação dos trabalhadores na empresa.

No tocante à extensão da participação dos trabalhadores na empresa, também conforme a doutrina trabalhista e a experiência de outros países, pode haver: (a) direito de informação, no qual o empregador deve apresentar informações a respeito do desempenho empresarial aos trabalhadores; (b) direito de consulta, em que há previsão

dos trabalhadores serem consultados a respeito de determinadas matérias; (c) direito de controle, no qual há fiscalização do representante em face de decisões empresariais e acompanhamento da observância dos instrumentos coletivos de trabalho; e (d) co-gestão, em que os trabalhadores participam da administração empresarial.

Portanto, para que o instituto da representação no local de trabalho tenha a possibilidade de garantir que a voz dos trabalhadores seja ouvida de forma adequada nas empresas e para que seja viável o exercício da democracia nas relações de trabalho, mostra-se relevante a previsão de um regramento detalhado para regulamentar a matéria.

SF/17554.42884-39

Sala das Comissões, de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00269**

SF/17792.93930-03

**EMENDA Nº DE 2017 – CAS**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Acrescentem-se os arts. 511-A, 511-B, 511-C, 511-D, 511-E, 511-F, 511-G, 511-H, 511-I e 511-J ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, com as seguintes redações:**

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

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

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

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

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

V - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

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

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

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

IX – interferir em processos eleitorais da entidade sindical;

X – interferir em assembleias organizadas pelas entidades sindicais;

SF/17792.93930-03

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I - o trabalhador prejudicado pela conduta antissindical;

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

SF/17792.93930-03

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

IV – o Ministério Público do Trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SF/17792.93930-03

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

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

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

III - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

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

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

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

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

II - interferir nas organizações sindicais de empregadores;

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

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

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

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

**Justificativa**

A liberdade sindical é uma liberdade complexa, envolvendo cinco dimensões: liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade

SF/17792.93930-03

de exercício de funções e liberdade de filiação, desfiliação e não filiação. Trata-se de um direito fundamental e um direito humano, previsto em diversos tratados internacionais já ratificados pelo Brasil. Para que seja possível o seu pleno exercício, há necessidade de se estabelecer meios para garanti-lo.

O constrangimento à liberdade sindical constitui conduta antissindical. De acordo com Oscar Ermida Uriarte, atos antissindicais são aqueles que "prejudicam indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta, ou aqueles atos mediante os quais lhe são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva"[1].

As condutas antissindicais são classificadas em atos de discriminação, atos de ingerência e práticas desleais. Os dois primeiros se relacionam com a tradição romano-germânica e estão descritos na Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil. O combate aos atos de discriminação tem o objetivo de proteger os trabalhadores individualmente em face de condutas praticadas por empregadores e sindicatos. O combate aos atos de ingerência tem o intuito de proteger as entidades sindicais em face de intervenções de umas sobre as outras, direta ou indiretamente. As práticas desleais são oriundas da tradição anglo-saxã.

O Brasil, apesar de diversos compromissos internacionais assumidos, não possui uma legislação de combate às práticas antissindicais. Isso acaba por fragilizar o exercício da liberdade sindical e não oferece um ambiente propício ao livre desenvolvimento das negociações coletivas entre representantes dos trabalhadores e dos empregadores.

O cotidiano das relações coletivas de trabalho no Brasil aponta uma série de exemplos que demonstram as dificuldades para que as categorias econômicas e profissionais tenham condições de tratar das condições de trabalho entre si.

Como exemplo, podemos apontar: o ajuizamento de interditos proibitórios com o objetivo de cercear o exercício do direito de greve; a fixação pelo Judiciário de elevadíssimos percentuais de força de trabalho ativa para a continuidade da prestação de

[1] URIARTE, Oscar Ermida. A proteção contra os atos anti-sindicais. São Paulo: LTr, 1989, p. 35.

SF/17792.93930-03

serviços e atividades essenciais em paralisações de categorias que atuam nessas áreas (o que acaba por desestimular o comum acordo); a recusa em negociar coletivamente com a sua contraparte e, consequentemente, a ausência de concordância na suscitação de dissídios coletivos; o financiamento de entidades representantes de trabalhadores por entidades representantes de empregadores; ameaça e coação de trabalhadores em greve; o desestímulo a empregados se filiarem à entidade sindical que os representa; confecção de lista de trabalhadores filiados à entidade sindical para que não sejam contratados pelas empresas; veiculação de propagandas em meios de comunicação com o objetivo de denegrir a imagem das entidades sindicais e de movimentos legítimos conduzidos por essas entidades; o estímulo a trabalhadores exercerem o direito de oposição à contribuição assistencial/negocial; entidades sindicais e patronais que simulam paralisação com o objetivo de elevar preços em concessões de serviços públicos, dentre outros. Como se vê, os agentes das condutas antissindicais podem ser sindicatos, trabalhadores, empregadores ou o Estado. E, os prejudicados, também podem ser trabalhadores, empregadores, sindicatos e o Estado.

Em que pese o Brasil ter ratificado a Convenção n. 98 da OIT em 1952, até o presente momento não foi editada qualquer lei com o objetivo de disciplinar o combate às práticas antissindicais no país, sendo que o referido tratado internacional é o principal instrumento normativo que apoia as pretensões que tem o objetivo de sancionar os atos antissindicais. Sem diminuir a importância da Convenção n. 98 da OIT – que inclusive é considerada pela Organização Internacional do Trabalho como uma de suas convenções fundamentais –, é importante destacar que a ausência de uma legislação interna que reprima os atentados à liberdade sindical prejudica todos os interessados no desenvolvimento de negociações coletivas justas, em que o resultado tenha condições de exprimir a vontade das categorias econômicas e profissionais em um determinado contexto negocial. Das possíveis formas de se utilizar o direito para sancionar as condutas antissindicais – pelo viés administrativo, civil-trabalhista ou penal – o Brasil não adotou minimamente nem uma delas.

Por todo o exposto, é possível afirmar categoricamente que o ambiente para a realização de negociações coletivas é extremamente prejudicado em face da ausência de

SF/17792.93930-03

previsões legais que promovam a liberdade sindical e repudiem as condutas antissindicais. Sem a *construção d*e uma legislação interna que ofereça garantias mínimas aos titulares de direitos sindicais para o exercício adequado da negociação coletiva, qualquer medida que pretenda modernizar as relações de trabalho ou valorizar as relações coletivas será inócua, tendo em vista que os meios mínimos para a sua concretização não estarão presentes no ordenamento jurídico brasileiro.

Finalmente, é relevante destacar no início de fevereiro ter sido divulgado o relatório do Comitê de Peritos da Comissão de Aplicação de Normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). No documento, há análises sobre a aplicação de Convenções da OIT nos países-membros.

Em relação ao Brasil, foram elaborados comentários sobre a Convenção n. 98, que trata do direito de sindicalização e negociação coletiva. O relatório aponta que o negociado sobre o legislado, com a possibilidade de fixação de condições de trabalho abaixo do piso legal, não valoriza a negociação coletiva.

Segundo o relatório, “o Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei” e “o Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção n. 154".

Portanto, para que exista um ambiente de negócios apto a valorizar a negociação coletiva, é de suma importância a previsão de garantias e proteção à liberdade sindical.

Sala das Comissões, de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

PLC 38/2017
00270

SF/17355.21664-70

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprimam-se os arts. 545, 578, 579, 582, 602 e inciso XXVI 611-B, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

Pelaproposta em análise são ampliadas as funções do sindicato, atribuindo-lhe maiores responsabilidades a ponto de pretender a prevalência do negociado sobre o legislado, mas, ao mesmo tempo, retira-se a fonte de custeio dessas entidades, transformando a contribuição sindical de compulsória em facultativo, o que as impede de exercer sua representação.

Assim, o sindicato representará toda a categoria, mas somente poderá ser custeado pelos 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.).

Pugnamos pela manutenção da contribuição sindical compulsória a toda a 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.

SF/17355.21664-70

Se aprovada a contribuição sindical facultativa haverá redução da arrecadação das receitas do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), eis que um percentual do 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.

Tornar a contribuição sindical facultativa contribuirá para o enfraquecimento das entidades sindicais e não constitui uma alternativa justa e razoável.

Não pode o Congresso Nacional concordar com a visão de alguns setores da sociedade que pretendem o enfraquecimento do sindicalismo brasileiro, e sim defender o fortalecimento do sindicalismo brasileiro, a garantia de efetiva representatividade da categoria e a busca de melhorias das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00271**

SF/17344.13301-60

**EMENDA Nº DE 2017 – CAS**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Altere-se o art. 611-A do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:**

Art. 611-A. .....

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015;

III – planos de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado;

IV – regulamento empresarial;

V – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VI – participação nos lucros e resultados da empresa;

VII – parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho

§ 1º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa ais incisos deste artigo, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado, sob pena de nulidade do instrumento coletivo.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho ensejará sua nulidade por caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Sendo pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo, sob pena de nulidade.

**Justificativa**

Os problemas do modelo de organização sindical adotado em nosso país são de todos conhecidos, estando claro que seria necessário estabelecer uma discussão prévia

SF/17344.13301-60

sobre sua alteração e adequação aos padrões recomendados pela OIT, em especial a partir da ratificação da Convenção n. 87 dessa Organização.

O PLC permite que ocorra a prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive para o rebaixamento dos patamares legais e indisponíveis de proteção em relação a toda e qualquer matéria, com exceção dos temas elencados no art. 611-B da CLT, proposto no Projeto remetido pela Câmara, os quais que praticamente reproduzem os incisos do art. 7º da Constituição Federal. O art. 611-A passa a ser exemplificativo, portanto.

Vale dizer: o projeto admite que a negociação coletiva, instrumento concebido para promover a pacificação coletiva das relações de trabalho e a melhoria das condições de trabalho, seja utilizado para o rebaixamento ou supressão de diversos direitos trabalhistas.

Cabe tecer alguns comentários sobre a suposta valorização da negociação coletiva para se fixarem parâmetros sobre as condições de trabalho abaixo do piso legal.

Além da sua evidente inconstitucionalidade, o texto apresentado no substitutivo levará ao enfraquecimento de um dos princípios basilares do direito do trabalho, que é o princípio da norma mais favorável, há flagrante violação das Convenções n. 98 e 154 da OIT.

A OIT, no início do mês de fevereiro, divulgou o relatório do Comitê de Peritos da Comissão de Aplicação de Normas. O documento apresenta diversos comentários sobre o cumprimento das Convenções da OIT nos países-membros e é utilizado como base nas discussões realizadas na Conferência Internacional do Trabalho.

O Comitê de Peritos analisou a aplicação da Convenção n. 98 da OIT – que é uma das Convenções mais importantes da Organização - no Brasil e comentou a proposta de introduzir no ordenamento jurídico brasileiro a prevalência do negociado sobre o legislado para estabelecer condições abaixo das previstas em lei.

Os comentários não deixam dúvidas sobre o que significa a valorização da negociação coletiva, no âmbito das Convenções n. 98 e 154 da OIT, e dos efeitos negativos da Reforma Trabalhista.

De acordo com o relatório, ‘o Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei’, assim como ‘o Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção n. 154.

SF/17344.13301-60

Como consequência do negociado sobre o legislado, coloca que ‘do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução de medida para permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva possui o efeito de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade no longo prazo’.

Finalmente, o relatório aponta que medidas dessa natureza ‘seriam contrárias ao objetivo de promover negociação coletiva livre e voluntária, nos termos da Convenção’. Desta forma, fica evidente que autorizar o rebaixamento de direitos por meio da negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores. Muito pelo contrário, enfraquece e coloca em descrédito diante da sociedade esse importante instrumento de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho.

Além disso, caso aprovada a Reforma Trabalhista, o Brasil poderá ser acionado perante o Comitê de Aplicação de Normas e o Comitê de Liberdade Sindical da OIT por desrespeitar as Convenções n. 98 e 154, expondo internacionalmente o país pela falta de compromisso em promover direitos trabalhistas fundamentais”.

Cumpre ainda destacar contradições crassas presentes no substitutivo. A título de exemplo, aponta-se que, apesar de não permitir a prevalência do negociado sobre o legislado para reduzir ou suprimir direitos relacionados à segurança e saúde do trabalhador, admite que o enquadramento da insalubridade e que a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, atividades eminentemente técnicas, sejam fixadas por meio de negociação coletiva.

Finalmente, dentre as inovações propostas no substitutivo em relação ao art. 611-A da CLT, cumpre ressaltar a inviabilidade da previsão de participação dos sindicatos como litisconsortes necessários em todos os processos em que discutida a nulidade de norma coletiva, pois, considerando o efeito “erga omnes” dos acordos e convenções coletivas, torna-se impraticável que as entidades tenham de participar de inúmeras ações individuais (611-A, § 5º), o que sem dúvidas irá causar embaraço ao desenvolvimento normal de suas atividades, bem como trará prejuízos à propalada segurança jurídica.

Sala das Comissões, de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00272**

SF/17186.83335-08

# EMENDA N.º - CAS

(Projeto de Lei Câmara n.º 38 de 2017)

**Art. 2º. Dê-se ao § 3º do art. 614, do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º do PLC 38, de 2017, a seguinte redação:**

**Art. 614.....**
**.....**
**§ 3º As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho, sendo assegurada a ultratividade. (NR)"**

## JUSTIFICAÇÃO

No que diz respeito ao artigo 614 da CLT, o projeto aprovado pela Câmara dos Deputados repetiu a limitação temporal de dois anos para vigência de Acordos e Convenções Coletivas, entretanto, foi além.

Suprimiu-se do artigo a obrigatoriedade de depósito dos instrumentos coletivos no Ministério do Trabalho e Previdência Social e incluiu-se dispositivo que impede a ultratividade dos efeitos destes instrumentos.

As inovações que se pretendem implantar possivelmente se fundamentam em tentativas de furtar-se de tendências jurisprudenciais que, desde 2012, passaram a determinar a integração das cláusulas de Acordos e Convenções Coletivas aos contratos individuais de trabalho, durante a vacância de vigência destes instrumentos.

A tutela conferida pela Jurisprudência confere equilíbrio e segurança jurídica aos signatários dos instrumentos coletivos e aos trabalhadores por eles tutelados.

Notem que, ao contrário do que se pretende alterar, não se defende a ultratividade, nem sequer se invocam as atribuições do Poder Judiciário, uma vez que seguem mantidas e respeitadas as premissas básicas da teoria da separação dos poderes.

Contudo, não se pode olvidar que não há razão e justificativa plausível para a modificação pretendida, afinal, não há prejuízo para nenhuma parte envolvida na relação de trabalho no caso de manutenção da redação original.

Ressalta-se que a ultratividade não confere nenhum direito adicional, também não os retira, mas, tão somente, consolida e assegura a garantia das bases mínimas livremente pactuadas pelas partes, no uso e gozo da maturidade negocial conferida pela Constituição Federal, fato que apenas reforça o requerimento de supressão que aqui se defende.

Por todo o exposto, espera-se que seja acolhida a presente emenda.

SF/17186.83335-08

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZIOTIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00273**

SF/17865.07775-89

**EMENDA Nº DE 2017 – CAS**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Altere-se o § 2º, do art. 634 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 modificado pelo PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:**

Art. 634. .....

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

**Justificativa**

A utilização da TR (Taxa Referencial), índice proposto na redação original, causa prejuízos significativos ao credor dos respectivos valores, dado que não se trata de um índice de efetiva correção monetária e, por conseguinte, não considera a variação do poder aquisitivo da moeda.

Por tal razão, a atualização dos valores deve se dar tomando por base os índices inflacionários reais, o que se poderá obter mediante utilização de índice como INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), o que ora se propõe por meio da presente emenda, sob pena de, em assim não se procedendo, infligir-se prejuízo indevido ao credor da verba e, na linha oposta, enriquecimento ilícito do devedor, que passará a pagar valor que vai se desatualizando com o tempo, sem reposição efetiva do valor da moeda, corroído pela inflação.

Sala das Comissões, de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00274**

SF/17865.09477-88

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Suprimam-se a alínea "f" do artigo 652 e os artigos 855-B, 855-C, 855-D e 855-E, do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo Art 1º do PLC 38/2017.**

**Justificativa**

O PLC 38 de 2017 altera substancialmente os procedimentos para pagamento das verbas rescisórias aos empregados, os quais deixam de contar com a assistência do sindicato da categoria para o recebimento dos valores e homologação da rescisão contratual.

Ao mesmo tempo, cria o processo de homologação de acordo extrajudicial, a ser apresentado em petição conjunta (artigo 855-B e seguintes).

A previsão de homologação de acordo extrajudicial, em sede de jurisdição voluntária, resultará na institucionalização de uma prática ilícita já utilizada por muitas empresas, com a simulação de lides para obter a ampla quitação do contrato de trabalho mediante o pagamento das verbas rescisórias.

Como o PLC extingue a assistência gratuita e homologação do sindicato no momento do pagamento das verbas rescisórias, a Justiça do Trabalho acabará convertida em mero órgão homologador de rescisões contratuais, desvirtuando completamente suas nobres funções delineadas na Constituição Federal.

Ademais, a proposição contraria o dever constitucional do Estado em garantir para que seja viabilizada a prestação de assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos, *ex vi* inciso LXXIV da CRFB/88, sendo que que essa assistência é prestada não só pela Defensoria Pública, mas primordialmente pelas entidades sindicais, nos termos da Lei 5584/70. Retirar essa assistência prévia aos trabalhadores é fomentar ainda mais a ocorrência de lesão a direitos sociais.

Em tal sistemática, basta que a empresa não pague as verbas rescisórias no momento da rescisão para colocar o trabalhador em situação de extrema dificuldade financeira, pois necessita de recursos para a subsistência da família, de modo que se verá compelido a aceitar receber o valor oferecido, mesmo que corresponda apenas às verbas

SF/17865.09477-88

rescisórias, mediante quitação do contrato.

Ou seja, tal possibilidade constitui instrumento de frustração dos direitos sociais dos trabalhadores, pois tende a inviabilizar o ajuizamento de ações trabalhistas, mesmo quando o trabalhador tenha sido lesado no curso do contrato de trabalho, em afronta, inclusive, ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, insculpido no inciso XXXV do art. 7º da CRFB/88.

Outrossim, a proposta retira a assistência gratuita ao trabalhador hipossuficiente e prevê um procedimento jurisdicional que redundará inexoravelmente em maior custo para o trabalhador na reparação de seus direitos, já que precisará de assistência jurídica judicial, agravando ainda mais a sua condição de hipossuficiência, em situação de desemprego iminente, colocando-o assim sob o jugo do empregador, detentor do capital e do poder econômico.

Registre-se, por fim, que, se a intenção é obter um título com eficácia executória, a lei já prevê essa possibilidade por meio da ação monitória, prevista no art. 700 a 702 do CPC, plenamente aplicável ao processo trabalhista a teor do art. 769 da CLT. Assim, o TRCT, uma vez assinado pelo empregador e pelo empregado, homologado ou não pelo sindicato, cujo pagamento não tenha sido efetuado na forma da lei, poderá ser convertido em título executivo mediante o manejo da ação monitória, sendo, portanto, desarrazoada a proposta.

Como a Lei não pode ter por objetivo inviabilizar a concretização dos direitos sociais, os mencionados artigos devem ser suprimidos do Projeto de Lei.

Sala das Comissões, de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00275**

## EMENDA Nº DE 2017 - CAS
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprima-se a alteração inserida pelo art. 791-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios decorre de a parte ser assistida por sindicato da categoria profissional ou quando o ente sindical figure como substituto processual.

Agora vem o projeto propor o pagamento de honorários advocatícios para todas as ações e inclusive quando procedência parcial da ação haverá sucumbência recíproca.

Pugnamos pela supressão do art. 791-A para manter a regra que os honorários sucumbenciais sejam devidos quando a parte for assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal, ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

Diante da exposição de argumentos contamos com o apoiamento dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00276**

SF/17889.14664-66

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Acrescente-se o art. 835-A ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, com a seguinte redação:**

"Art. 835-A. A condenação do reclamado pelo não cumprimento de obrigações do contrato de trabalho ensejará o pagamento de multa indenizatória correspondente a 100% do valor da condenação.".

**Justificativa**

Uma vez que o Direito, por regra, baseia-se na ideia de solidariedade visando à manutenção do grupo social, o que transforma uma norma social (econômica ou moral) em jurídica é o fato de que a sanção material contra sua violação pode ser socialmente organizada pelo emprego da coerção (GRAU, 2011).

A ausência de sanção ao descumprimento da legislação trabalhista viola, de forma peculiar, o sistema jurídico trabalhista que tem, em seu código genético, a finalidade de proteção do trabalhador hipossuficiente. Isto é agravado pelo fato de a principal causa para o cometimento das infrações trabalhistas constituir-se no interesse empresarial em economizar recursos (LANGILLE, 2005, p. 11). Com efeito, instrumentos estatais que não imponham sanções pecuniárias terão pouca eficácia estratégica, uma vez que o cerne da evasão às leis trabalhistas é o aspecto econômico.

Diante desse quadro, aparecem várias questões: é possível efetivar a legislação, e consequentemente, proteger os trabalhadores, sem punir os infratores da legislação trabalhista? Há mecanismos jurídicos efetivos que não estejam lastreados na sanção? De acordo com doutrinas jurídicas que enxergam o Direito como coativista (BOBBIO, 2006), isto não é possível.

Tornar-se responsável por determinada conduta antijurídica deve implicar em sanção, isto é, na perda de um interesse juridicamente protegido. Teixeira (2012, p. 148) argumenta que, especificamente quanto à responsabilidade civil, isto significa a imposição judicial de restituição da vítima ao *status quo ante*, ou não sendo isto possível, do dever de indeniza-la. Direito, coação e Estado são, portanto, três elementos indissoluvelmente ligados (BOBBIO, 2006, p. 153).

As empresas – mais do que os sujeitos individualmente considerados – são agentes racionais maximizadores de suas vantagens e minimizadores dos seus custos. Para

SF/17889.14664-66

Cardoso e Lage (2007, p. 71-72), do ponto de vista da gestão do negócio, cumprir ou não a legislação trabalhista é uma decisão racional: se o empregador considera que os custos trabalhistas são muito altos, ele pode decidir correr o risco de não pagá-los, risco este que é uma probabilidade de ser apanhado burlando a lei e da sanção em que incorrerá.

Quando a estratégia dominante é o não-cumprimento da legislação, em que empresários racionais, defrontados com custos do trabalho considerados altos, tendem a não os assumir, nota-se a importância de sanções que sejam maiores do que esse custo e que a probabilidade de ser pego e sancionado seja suficientemente elevada: qualquer outra combinação de fatores será um incentivo ao não-cumprimento da lei (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 71-72). A título de exemplo, destaca-se que o empregador, ao deixar de registrar um trabalhador, economiza 102% sobre o salário efetivamente pago (PASTORE, 1996, apud PORTELA; FIRPO *et all*, 2012, p. 6). Portanto, a sanção deve ter a capacidade de inibir a prática da irregularidade. Caso contrário, a violação será reforçada pelo lucro excedente mesmo quando já descontado o valor da sanção.

Em sendo a empresa governada pelas contingências de reforço e punição que vigem em seu contexto, haverá sempre uma oposição intrínseca entre respeitar a lei trabalhista – que lhe é aversivo por diminuir o lucro – e não os respeitar, aumentando sua margem de lucro.

O sucesso da efetividade da legislação depende fundamentalmente da previsão de multas em valores significativamente superiores aos ganhos obtidos pelo empresário na hipótese do seu descumprimento. Segundo Pimenta (2000, p. 38), é esperado que os empregadores que já demonstraram predisposição ao descumprimento da lei contabilizem detalhadamente seus custos e benefícios, fazendo projeções futuras, determinando qual o valor máximo a ser despendido com o cumprimento total do ajuste, em relação aos montantes gastos pelas multas decorrentes da sua violação. Se o valor da punição é inferior ao custo necessário para cumprir as obrigações legais, esta conduta de desrespeito ao ordenamento jurídico – que é objeto de anterior consideração pela empresa – será tendencialmente previsível, uma vez que este comportamento anticontratual gera redução de gastos financeiros.

Sala das Comissões, de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00277**

SF/17364.72218-79

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Altere-se o art. 855-B do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo Art. 1º do PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:**

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum;

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria;

§ 3º A petição de acordo será obrigatoriamente acompanhada da documentação comprobatória do pagamento das verbas rescisórias, na forma do artigo 477 da CLT, sob pena de indeferimento liminar;

§ 4º O acordo submetido a homologação não poderá ter por objeto:

a) declaração de inexistência de relação de emprego ou determinação da natureza jurídica da relação de trabalho mantida entre as parte;

b) a incidência de tributos ou contribuições sociais sobre os valores pagos, a qualquer título;

**Justificativa**

O PLC 38 de 2017 altera substancialmente os procedimentos para pagamento das verbas rescisórias aos empregados, os quais deixam de contar com a assistência do sindicato da categoria para o recebimento dos valores e homologação da rescisão contratual.

Ao mesmo tempo, cria o processo de homologação de acordo extrajudicial, a ser apresentado em petição conjunta (artigo 855-B e seguintes).

A previsão de homologação de acordo extrajudicial, em sede de jurisdição voluntária, resultará na institucionalização de uma prática ilícita já utilizada por muitas,

SF/17364.72218-79

com a simulação de lides para obter a ampla quitação do contrato de trabalho mediante o pagamento das verbas rescisórias.

Como o PLC extingue a assistência e homologação do sindicato no momento do pagamento das verbas rescisórias, a Justiça do Trabalho acabará convertida em órgão homologador de rescisões contratuais, desvirtuando completamente suas nobres funções delineadas na Constituição Federal.

Em tal sistemática, basta que a empresa não pague as verbas rescisórias no momento da rescisão para colocar o trabalhador em situação de extrema dificuldade financeira, pois necessita de recursos para a subsistência da família, de modo que se verá compelido a aceitar receber o valor oferecido, mesmo que corresponda apenas às verbas rescisórias, mediante quitação do contrato.

Para que os trabalhadores não se vejam sujeitos a esse tipo de pressão, propõe-se a inclusão do § 3º, que exige a comprovação do pagamento das verbas rescisórias como condição para o recebimento do processo de homologação de acordo extrajudicial.

Com isso, busca-se preservar minimanente a livre manifestação de vontade do trabalhador, de modo que eventual acordo possa ser autêntico e não represente apenas a prevalência do poder do empregador.

A inclusão do § 4º objetiva evitar a utilização da homologação judicial de acordo para frustrar receitas da previdência social, com a inclusão de cláusulas que contrariem a norma do art. 201, § 11, da Constituição Federal: "§ 11. Os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e conseqüente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei."

Por outro lado, também pretende evitar a utilização de procedimento de jurisdição voluntária para obtenção de decisão judicial no sentido da inexistência da relação de emprego em situações em que esta de fato existe, tanto pelas razões já expostas a respeito das condições desfavoráveis à livre manifestação da vontade do empregado, quanto porque matéria dessa natureza deve ser decidia em processo contencioso.

Como a Lei não pode ter por objetivo inviabilizar a concretização dos direitos sociais, o artigo deve ter seu texto modificado.

Sala das Comissões, de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00278**

SF/17981.93633-26

**EMENDA Nº DE 2017 – CAS**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Altere-se o § 7º, do art. 879 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 modificado pelo do PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:**

Art. 879.....

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), ou pelo índice que vier a substituí-lo.

## Justificativa

A utilização da TR (Taxa Referencial), índice proposto na redação original, causa prejuízos significativos aos trabalhadores, dado que não se trata de um índice de efetiva correção monetária e, por conseguinte, não considera a variação do poder aquisitivo da moeda.

Por tal razão, a atualização dos valores deve se dar tomando por base os índices inflacionários reais, o que se poderá obter mediante utilização de índice como INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), o que ora se propõe por meio da presente emenda, sob pena de, em assim não se procedendo, infligir-se prejuízo indevido ao credor da verba e, na linha oposta, enriquecimento ilícito do devedor, que passará a pagar valor que vai se desatualizando com o tempo, sem reposição efetiva do valor da moeda, corroído pela inflação.

Sala das Comissões, de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00279**

SF/17462.83688-00

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Acrescente-se o § 3º ao art. 2º da Lei 6.019/74 alterada pelo Artigo 2º do PLC 38 de 2017, com a seguinte redação:**

Art. 2º .....

§ 3º. A admissão de trabalhadores por meio da modalidade contratual regulada por este artigo somente ocorrerá se mantida a quantidade de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existente no dia 22 de dezembro de 2016.

**JUSTIFICATIVA**

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho temporário levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores temporários, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios (como a duração das férias).

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

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

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.
[2] Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>

SF/17462.83688-00

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

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

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

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

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

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho temporário não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho, reportando-se ao número de trabalhadores contratados por prazo indeterminado existentes à época da apresentação do Projeto de Lei n. 6787/2016.

Sala das Comissões, de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

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

**PLC 38/2017**
**00280**

SF/17614.18875-40

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Acrescente-se novo § ao art. 2º da Lei 6.019/74 alterada pelo Artigo 2º do PLC 38 de 2017, com a seguinte redação:**

Art. 2º .....

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

**JUSTIFICATIVA**

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho temporário levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores temporários, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios (como a duração das férias).

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

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), composta por 34 países (e que tem estreitado laços com o Brasil), chama a atenção para os efeitos nefastos de tal processo. Em seu relatório "In It Together: Why Less Inequality Benefits All" [2], de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos enquanto empregos de tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.
[2] Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>

SF/17614.18875-40

contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um "beco sem saída" (dead ends).

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

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

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

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

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

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho temporário não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se

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

relevante a introdução de um mecanismo para não permitir que essa modalidade de contratação seja utilizada como meio voltado para precarizar as condições de trabalho.

Sala das Comissões, de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

SF/17614.18875-40

**PLC 38/2017**
**00281**

SF/17483.21307-40

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

# EMENDA MODIFICATIVA

**Altere-se o art. 4º-A da Lei Nº 6.019 de 1974 modificado pelo Art. 2º do PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:**

"Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência de serviços especializados instrumentais, acessórios ou complementares ao objeto social da contratante.

§ 1º - A prestação de serviços não poderá compreender tarefas iguais ou similares às que realizam os empregados da contratante.

§ 2º – A empresa prestadora de serviços executará as atividades contratadas utilizando meios próprios, de acordo com a sua especialização, bem como dirigirá o trabalho de seus empregados, sendo vedada a interferência da contratante.

§ 3º - É vedada a intermediação de mão de obra, salvo nas hipóteses de trabalho temporário previstas nesta lei" NR

## Justificativa

A presente emenda visa a corrigir equívoco do PLC 38 de 2017, o qual libera a terceirização irrestrita, incidindo em inconstitucionalidade. A norma do artigo 7º, I, da CF/88 pressupõe a relação direta entre o trabalhador e o tomador dos seus serviços, que se apropria do fruto do trabalho.

Cabe lembrar que Câmara examinou recentemente a matéria relativa à terceirização, aprovando a Lei 13429/2017, sem que fosse incluída a terceirização da atividade-fim, de modo que sequer caberia reapreciar essa questão nessa legislatura.

Ainda que essa questão seja superada – pois levaria à supressão do artigo – o Projeto deve ser alterado, pois subverte a lógica e a finalidade conceitual da terceirização, como técnica criada pela Ciência da Administração e que consiste na subcontratação de atividades acessórias para permitir a focalização da empresa em sua atividade principal.

Assim, a redação ora apresentada inclui como requisito a especialização da atividade contratada, a qual não pode se confundir com a atividade econômica desenvolvida pela contratante.

SF/17483.21307-40

Nessa linha, veda-se a contratação de trabalhadores terceirizados para a execução de tarefas iguais ou similares às dos empregados da contratante.

Considerando a forma desvirtuada como a terceirização é praticada no Brasil, é essencial a inclusão de artigo que vede expressamente a intermediação de mão de obra, pois essa implica mera locação, gerando precarização do emprego, redução e sonegação de direitos trabalhistas e fiscais.

A intermediação ou locação de mão de obra, com a interposição de terceiro entre os sujeitos da prestação de trabalho, reduz o trabalhador à condição de objeto, de coisa, ofendendo os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como as normas fundamentais da OIT.

Sala das Comissões, de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00282**

SF/17499.41719-68

**EMENDA Nº DE 2017 – CAS**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Acrescente-se o § 3º ao art. 2º da Lei 6.019/74 alterada pelo Artigo 2º do PLC 38 de 2017, com a seguinte redação:**

Art. 2º .....

§ 3º. A admissão de trabalhadores por meio da modalidade contratual regulada por este artigo somente ocorrerá se mantida a quantidade de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existente no dia 22 de dezembro de 2016.

**JUSTIFICATIVA**

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho temporário levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores temporários, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios (como a duração das férias).

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

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

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.
[2] Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>

SF/17499.41719-68

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

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

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

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

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

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho temporário não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho, reportando-se ao número de trabalhadores contratados por prazo indeterminado existentes à época da apresentação do Projeto de Lei n. 6787/2016.

Sala das Comissões, de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

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

**PLC 38/2017**
**00283**

SF/17741.55017-93

**EMENDA Nº DE 2017 – CAS**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

Suprimam-se os arts. 4-A, 4-C e 5-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei 13.429 de 31 de março de 2017, constante do art. 2º do PLC 38 de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38 de 2017 da reforma trabalhista incluiu no texto original do projeto do Executivo os seguintes artigos para alterar a Lei nº 6.019 de 1974:

**a)** art. 4º-A para definir o que seja a prestação de serviços a terceiros, permitindo a sua contratação para a execução de quaisquer de suas atividades;

**b)** art. 4º-C, também incluído, é para que sejam garantidas aos empregados das empresas de prestação de serviços as condições de trabalho 81 relacionadas nos incisos do artigo, desde que elas sejam também previstas em relação aos empregados da tomadora.

Tal alteração objetiva permitir a terceirização também na atividade-fim da empresa, de forma ampla e permanente, o que depõe contra o próprio conceito de terceirização e passa a transformá-la em mera intermediação de mão de obra, precarizando consideravelmente as relações de trabalho.

Por essa razão, apresentamos a presente emenda supressiva, a fim de retirar do texto mais essa ameaça ao trabalho digno e aos trabalhadores.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00284**

SF/17567.84610-42

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Altere-se o art. 4º-C da Lei Nº 6.019 de 1974 alterada pelo Art. 2º do PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:**

"Art. 4º-C. Na hipótese de contratação de serviço inserido na atividade principal da contratante, aplicam-se aos empregados da prestadora as normas coletivas da categoria da empresa contratante e as mesmas condições contratuais oferecidas pela contratante aos seus empregados, quando mais benéficas, relativas a:

a) salário, verbas remuneratórias e indenizatórias pagas a qualquer título;

b) vales refeição, auxílios para alimentação ou supermercado, inclusive quando fornecidos em dinheiro, bem como a alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

c) direito de utilizar os serviços de transporte ou receber auxílio a tal título;

d) planos de saúde, odontológicos, assistenciais ou simulares, bem como o atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

e) treinamento prévio e adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

f) sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço." NR

**Justificativa**

Com o texto proposto pelo PLC 38 de 2017, as medidas supostamente compensatórias à terceirização não geram efeito prático no mercado de trabalho, pois teriam, ainda que em tese, potencial para beneficiar apenas um número insignificante de trabalhadores.

SF/17567.84610-42

Atualmente, são raras as empresas que fornecem alimentação em refeitório próprio ou atendimento médico em ambulatório mantido em suas instalações, pois quase a totalidade dos empregadores aderiu ao fornecimento de vales alimentação ou refeição, ou o seu equivalente em dinheiro para refeições ou aquisição de alimentos em supermercados, o mesmo ocorrendo com relação à saúde, com o custeio de planos de saúde, odontológicos, assistenciais ou de ressarcimento de despesas com medicamentos.

Para que o trabalhador terceirizado tenha uma condição próxima à do empregado da contratante, é necessário que a redação do artigo seja coerente com as práticas atuais, sob pena de se tratar de norma inócua e meramente ilusória.

Quanto ao treinamento, essencial tornar claro que deve ser prévio ao início das atividades, pois grande parte dos acidentes de trabalho acontece nos primeiros dias em que o trabalhador passa a cumprir nova função, sem treinamento adequado.

A alteração do *caput* é essencial para ampliar o tratamento isonômico dos terceirizados e amenizar a precarização das suas condições de trabalho, excluindo a limitação àqueles que executem atividades no estabelecimento da contratante, pois cada vez mais a tecnologia permite que ocorram fora do local.

Quanto ao § 1º do PLC, a equivalência salarial não pode ser uma faculdade das empresas, pois é uma obrigação que decorre do direito à isonomia de tratamento, assegurado na Constituição Federal, razão pela qual foi também incluído o direito ao mesmo salário.

Sala das Comissões, de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

PLC 38/2017
00285

SF/17973.81376-01

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprima-se a alínea "i" do inciso I do art. 5º, constante do PLC 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.**

**Justificativa**

O intervalo de 15 minutos deve ser mantido em razão de se garantir a saúde da mulher. Esse intervalo entre a jornada normal e a extraordinária é terapêutico, valoriza a condição da mulher e se aplica a todas a mulheres trabalhadoras. O STF, em julgamento paradigmático (RECURSO EXTRAORDINÁRIO 658.312), declarou a constitucionalidade do art. 384 da CLT, que foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Com a supressão pretendida fica mantido no texto da CLT o art. 384.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00286**

SF/17282.76167-84

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprima-se o art. 59-B e seu Parágrafo Único acrescido no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 pelo PLC Nº 38 de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

A alteração pretendida pelo PLC Nº 38 de 2017 é prejudicial a todos os trabalhadores, pois objetiva tornar habitual a sobrejornada de trabalho sem realizar a devida conversão, infringindo inclusive disposição da Súmula 85 do TST que determina que assim determina

> "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".

Nesse sentido, é lícito o acordo coletivo para compensar a jornada. Entretanto, tal acordo deve observar o entendimento do TST, que a habitualidade da prestação de horas extras descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Assim, há a habitualidade quando se torna frequente e rotineiro o trabalho em sobrejornada, razão pela qual deve ser integrado ao salário.

Por isso, a forma como está no PLC fará com que os empregados trabalhem mais e ganhem menos, o que trará efeitos negativos sobre sua saúde devido à sobrejornada.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00287**

SF/17314.20090-49

# EMENDA Nº DE 2017 – CAS
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprima-se o art. 611-A incluído pelo PLC Nº 38 de 2017 ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho.**

## JUSTIFICAÇÃO

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei.

Ressalte-se, porém, que a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho prever condições mais benéficas aos trabalhadores do que o disposto na legislação. Portanto, de alguma forma, no Brasil já ocorre a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que o negociado seja mais favorável que o legislado.

Entretanto, o que propõe o PLC Nº 38 de 2017 em análise é viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação aos treze itens presentes nos incisos do artigo 611-A da CLT, independentemente de seu conteúdo. Em outras palavras, já que o ordenamento brasileiro já prevê, incontroversamente, a prevalência do negociado sobre a lei sempre que a negociação significar a criação de novo benefício ou a ampliação de benefício já previsto em lei, conclui-se que o único propósito do PLC em questão é permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial.

SF/17314.20090-49

É temerária qualquer proposta de fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, para permitir a fixação de condições de trabalho e remuneração inferiores às asseguradas por lei, sem realizar previamente uma ampla reforma sindical, pois isso significará enorme incentivo ao avanço da corrupção nas relações coletivas de trabalho, inclusive à “compra” de acordos e convenções, particularmente nos setores econômicos em que não se fazem presentes sindicatos sérios e representativos.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

PLC 38/2017
00288

**Emenda nº _____ - CAS**
**(PLC nº 38, de 2017**)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 3º do artigo 614 e ao artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

SF/17185.59963-55

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, proíbe totalmente a ultratividade das normas coletivas, que consiste na prorrogação da vigência de acordo ou convenção coletiva de trabalho até que outra norma semelhante venha a ser entabulada entre sindicatos ou entre sindicato e empresa.

Mostra-se salutar que as próprias partes decidam, pelo menos, quanto à possibilidade de que as normas coletivas possam continuar a vigorar por prazo superior ao previsto, até que venha a ser firmada outra convenção ou acordo coletivo.

De outro lado, a nova redação trazida para o artigo 620 afasta totalmente princípio fundamental no direito do trabalho que é o princípio da norma mais favorável, razão pela qual deve ser suprimido, mantendo-se incólume a redação atual deste artigo.

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00289

**Emenda nº _____ - CAS**
**(PLC nº 38, de 2017)**

SF/17738.33082-90

Modifique-se, no artigo 1º do PLC 38, de 2017, o artigo 59-A da CLT, que passa a vigorar com a seguinte redação:

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

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, permite a instituição de **quaisquer formas de compensação** por meio de acordo individual entre empregado e empregador, o que atualmente não é permitido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A instituição de possibilidade de definição de qualquer forma de compensação mediante acordo individual é medida que pode retirar direitos dos empregados e colocar em risco a saúde e segurança do trabalho, pois sabemos que a criatividade empresarial de criar jornadas totalmente diversas das previstas em lei pode submeter trabalhadores a riscos indevidos, e isso fica mais possível ainda mediante acordo individual, sendo imprescindível manter os sindicatos representativos com a prerrogativa de negociar essas novas formas de compensação, pois conhecedores das realidades vivenciadas por seus representados.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

SF/17738.33082-90

Senador **Lindbergh Farias**

**PLC 38/2017**
**00290**

**Emenda nº _____ - CAS**
**(PLC nº 38, de 2017)**

SF/17338.99848-50

Dê-se ao art. 59, *caput* e § 5º a seguinte redação, suprimindo-se os arts. 59-A, 59-B e § 2º do art. 396, todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, alterado e inseridos pelo do art. 1º do PLC nº 38, de 2017:

> Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
>
> .....
>
> § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força 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 mês, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.
>
> § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, acrescido do adicional de cem por cento superior à da hora normal.
>
> § 4º Os empregados contratados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas suplementares
>
> § 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo coletivo de trabalho, desde que a compensação ocorra no período máximo de 15 dias. (NR)
>
> Art. 59-A. (suprimido)
>
> Art. 59-B. (suprimido)

## JUSTIFICAÇÃO

Os artigos modificados por esta emenda suprimem a expressão “acordo individual” para fixar a jornada de trabalho com horas extras e sobre o banco de horas, o que não pode ser mantido pela hipossuficiência do trabalhador

Ou seja, esqueceu o legislador da Câmara dos Deputados da vedação ao retrocesso social e nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e

conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda que mantem a norma negocial mais benéfica ao trabalhador.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17338.99848-50

**PLC 38/2017**
**00291**

**Emenda nº _____ - CAS**

**(PLC nº 38, de 2017)**

SF/17127.70091-07

Suprima-se o art. 442-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

Pretende a exclusão de vínculo empregatício no trabalho contratado como autônomo e, até mesmo, admitindo a chamada “pejotização”.

Ao considerar a contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação, ora se o autônomo exercer sua atividade com subordinação e habitualidade é fraude à relação de emprego, expediente que, além de precarizar as relações de trabalho, instrumentaliza a sonegação de impostos e de contribuições sociais.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

**PLC 38/2017**
**00292**

**Emenda nº _____ - CAS**
**(PLC nº 38, de 2017)**

SF/17842.40012-58

Suprima-se os arts. 443 e 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

Os artigos 443 e 452-A constantes do PLC 38/2017 visam a instituir a modalidade de trabalho intermitente, ou seja, modalidade de trabalho na qual o trabalhador será remunerado mediante a hora de trabalho prestado, consentindo ainda a contratação sem jornada de trabalho fixa.

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 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 sobrará 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.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

**PLC 38/2017**
**00293**

**Emenda nº _____ - CAS**
**(PLC nº 38, de 2017**)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 3º do artigo 614.

SF/17492.95545-02

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, proíbe totalmente a ultratividade das normas coletivas, que consiste na prorrogação da vigência de acordo ou convenção coletiva de trabalho até que outra norma semelhante venha a ser entabulada entre sindicatos ou entre sindicato e empresa.

Mostra-se salutar que as próprias partes decidam, pelo menos, quanto à possibilidade de que as normas coletivas possam continuar a vigorar por prazo superior ao previsto, até que venha a ser firmada outra convenção ou acordo coletivo.

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

**PLC 38/2017**
**00294**

**Emenda nº _____ - CAS**
**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17589.49110-42

Acrescente-se, no art. 1º do PLC 38, de 2017, o seguinte art. 835-A à CLT, com a seguinte redação:

Art. 835-A. A condenação do reclamado pelo não cumprimento de obrigações do contrato de trabalho ensejará o pagamento de multa indenizatória correspondente a 100% do valor da condenação.

**Justificativa**

Uma vez que o Direito, por regra, baseia-se na ideia de solidariedade visando à manutenção do grupo social, o que transforma uma norma social (econômica ou moral) em jurídica é o fato de que a sanção material contra sua violação pode ser socialmente organizada pelo emprego da coerção (GRAU, 2011).

A ausência de sanção ao descumprimento da legislação trabalhista viola, de forma peculiar, o sistema jurídico trabalhista que tem, em seu código genético, a finalidade de proteção do trabalhador hipossuficiente. Isto é agravado pelo fato de a principal causa para o cometimento das infrações trabalhistas constituir-se no interesse empresarial em economizar recursos (LANGILLE, 2005, p. 11). Com efeito, instrumentos estatais que não imponham sanções pecuniárias terão pouca eficácia estratégica, uma vez que o cerne da evasão às leis trabalhistas é o aspecto econômico.

Diante desse quadro, aparecem várias questões: é possível efetivar a legislação, e consequentemente, proteger os trabalhadores, sem punir os infratores da legislação trabalhista? Há mecanismos jurídicos efetivos que não estejam lastreados na sanção? De acordo com doutrinas jurídicas que enxergam o Direito como coativista (BOBBIO, 2006), isto não é possível.

Tornar-se responsável por determinada conduta antijurídica deve implicar em sanção, isto é, na perda de um interesse juridicamente protegido. Teixeira (2012, p. 148) argumenta que, especificamente quanto à responsabilidade civil, isto significa a imposição judicial de restituição da vítima ao *status quo ante*, ou não sendo isto possível,

do dever de indeniza-la. Direito, coação e Estado são, portanto, três elementos indissoluvelmente ligados (BOBBIO, 2006, p. 153).

As empresas – mais do que os sujeitos individualmente considerados – são agentes racionais maximizadores de suas vantagens e minimizadores dos seus custos. Para Cardoso e Lage (2007, p. 71-72), do ponto de vista da gestão do negócio, cumprir ou não a legislação trabalhista é uma decisão racional: se o empregador considera que os custos trabalhistas são muito altos, ele pode decidir correr o risco de não pagá-los, risco este que é uma probabilidade de ser apanhado burlando a lei e da sanção em que incorrerá.

Quando a estratégia dominante é o não-cumprimento da legislação, em que empresários racionais, defrontados com custos do trabalho considerados altos, tendem a não os assumir, nota-se a importância de sanções que sejam maiores do que esse custo e que a probabilidade de ser pego e sancionado seja suficientemente elevada: qualquer outra combinação de fatores será um incentivo ao não-cumprimento da lei (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 71-72).

A título de exemplo, destaca-se que o empregador, ao deixar de registrar um trabalhador, economiza 102% sobre o salário efetivamente pago (PASTORE, 1996, apud PORTELA; FIRPO *et all*, 2012, p. 6). Portanto, a sanção deve ter a capacidade de inibir a prática da irregularidade. Caso contrário, a violação será reforçada pelo lucro excedente mesmo quando já descontado o valor da sanção.
Em sendo a empresa governada pelas contingências de reforço e punição que vigem em seu contexto, haverá sempre uma oposição intrínseca entre respeitar a lei trabalhista – que lhe é aversivo por diminuir o lucro – e não os respeitar, aumentando sua margem de lucro.

O sucesso da efetividade da legislação depende fundamentalmente da previsão de multas em valores significativamente superiores aos ganhos obtidos pelo empresário na hipótese do seu descumprimento. Segundo Pimenta (2000, p. 38), é esperado que os empregadores que já demonstraram predisposição ao descumprimento da lei contabilizem detalhadamente seus custos e benefícios, fazendo projeções futuras, determinando qual o valor máximo a ser despendido com o cumprimento total do ajuste, em relação aos montantes gastos pelas multas decorrentes da sua violação. Se o valor da punição é inferior ao custo necessário para cumprir as

SF/17589.49110-42

obrigações legais, esta conduta de desrespeito ao ordenamento jurídico – que é objeto de anterior consideração pela empresa – será tendencialmente previsível, uma vez que este comportamento anticontratual gera redução de gastos financeiros.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

**PLC 38/2017**
**00295**

**Emenda nº _____ - CAS**

**(PLC nº 38, de 2017)**

SF/17161.26600-46

Suprima-se o inciso VIII do § 2º do art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na redação do art. 1º do PLC nº 38, de 2016.

## JUSTIFICAÇÃO

Não é razoável exigir que a troca de roupa ou uniforme seja descontada da jornada de trabalho. Se a empresa exige o uso de uniforme, o tempo gasto para que a troca ocorra deve integrar a jornada de trabalho.

É normal a prática adotada por empresas, de passarem a ter vestimentas próprias, como forma de transparecer sua organização e preocupação com a aparência, segurança e higiene dos trabalhadores, e dessa forma passam a exigir dos empregados a sua adequação.

O funcionário que recebe o uniforme está sujeito a sanções por parte do empregador, devendo o emprego utilizar o uniforme recebido para a finalidade a que se destinam, podendo ser responsabilizado pela guarda e conservação dos uniformes.

O empregado não pode sofrer prejuízo na contraprestação de seu trabalho que deve remunerar todo o tempo à disposição do empregador, incluindo o tempo para a troca de uniforme não anotado no ponto, ainda que em poucos minutos, sob pena de transferir ao empregado os custos e riscos do negócio.

O tempo de troca de uniforme, quando maior do que cinco minutos, não está dentro do limite de tolerância para a marcação do ponto, dessa forma, esse tempo destinado à troca de uniforme deve ser anotado no cartão-ponto do empregado e considerado como tempo à disposição do empregador.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17161.26600-46

PLC 38/2017
00296

**Emenda nº _____ - CAS**
**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17180.34233-44

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 2º do artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

O dispositivo a ser suprimido retira totalmente direito garantido há anos aos trabalhadores brasileiros, qual seja, as chamadas horas in itinere, que consiste no tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno quando tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução, direito que se encontra consolidado em nossa legislação desde 2001 e que já era devido anteriormente a partir entendimento jurisprudencial.

É importante ressaltar que isso não é criação do Brasil, estando presente em diversos países, inclusive em países da Comunidade Europeia.

Caso esse direito venha a ser retirado, trabalhadores que laboram longe dos grandes centros, seja na atividade rural, seja em canteiros de obras que ficam distante das cidades (ex: hidrelétricas), serão imensamente prejudicados, pois, às vezes, perdem 3 ou 4 horas diárias no deslocamento, no interesse do empregador, e terão esse tempo totalmente subtraído de suas vidas, sem qualquer contrapartida, barateando, ainda mais, o custo da mão-de-obra.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

**PLC 38/2017**
**00297**

**Emenda nº _____ - CAS**

**(PLC nº 38, de 2017)**

SF/17017.29776-40

Suprimam-se os arts. 4-A, 4-C e 5-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei 13.429 de 31 de março de 2017, constante do art. 2º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

Os artigos que se pretende suprimir visam a permitir a terceirização sem limites, abrangendo as atividades finalísticas da empresa tomadora.

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

É da essência do direito à relação de emprego protegida, assegurada no artigo 7º, I, da Constituição Federal que o vínculo se forme diretamente com a empresa em que o trabalhador esteja integrado no desenvolvimento de sua atividade finalística, de modo que o texto do substitutivo do Senado, ao admitir a intermediação de um terceiro na prestação de mão de obra, viola a garantia constitucional.

Igualmente, incompatível com as normas do artigo 170 da Constituição Federal, que define a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na busca do pleno emprego.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão,

SENADOR **LINDBERGH FARIAS**

**PLC 38/2017**
**00298**

**Emenda nº _____ - CAS**
**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17620.23611-69

Suprima-se a alteração do Art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 constante do Art. 3º do PLC 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

A proposta legitima medidas flexibilizadoras das relações de trabalho em detrimento de direitos instituídos.

Ao estimular o acordo individual, cria a possibilidade da extinção do contrato de trabalho por acerto direto entre o empregado e a empresa, podendo, nesse caso, ser pactuado o pagamento de metade do aviso prévio e da multa ao FGTS.

Nesses casos, o levantamento dos depósitos do FGTS fica limitado a 80% e não permitirá o acesso ao seguro-desemprego. A fragilidade dessa hipótese flexibilizadora de rescisão contratual, sem qualquer assistência sindical, aponta para um alto risco para os trabalhadores, com uma grave restrição de acesso ao programa de proteção social do desempregado.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador **LINDBERGH FARIAS**

**PLC 38/2017**
**00299**

**Emenda nº _____ - CAS**

**(PLC nº 38, de 2017**)

Modifique-se o Art. 1º do PLC 38, de 2017, nos seguintes termos:

SF/17791.49860-57

"Art. 71 .....

.....

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

.....(NR)

## JUSTIFICAÇÃO

A emenda pretende alterar a legislação do trabalho para melhor dispor sobre o respeito aos intervalos destinados ao repouso e alimentação na jornada regular de trabalho.

Os casos de descumprimento, devem ser indenizados de forma rigorosa, no equivalente a todo o período do repouso, para desestimular essa prática que fragiliza duplamente o trabalhador.

Em sintonia com o reconhecimento do próprio TST (Súmula n. 437) o repouso tem estrita vinculação com a saúde do trabalhador, na medida em que sua supressão ou redução impacta em admitir longas jornadas e também pela segurança no trabalho.

Sala da Comissão, de maio de 2017.

Senador **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00300

**EMENDA Nº - CAS**
**(ao PLC nº 38, de 2017)**

SF/17104.16225-25

**Emenda Modificativa**

Altere-se o art. 10-A do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que passa a vigorar com a seguinte redação:

> "Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade, relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até cinco anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:
>
> .....
>
> ..... ".

**JUSTIFICAÇÃO**

O objetivo da proposta de alteração do art. 10-A da CLT, conforme o Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017, é compatibilizar o novo dispositivo ao texto expresso da Constituição Federal, que garante, em seu art. 7º, XXIX, "*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (…) ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho,* ***com prazo prescricional de cinco anos*** *para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho*".

A circunstância da pretensão específica ser movida em face do sócio do empregador, como responsável por fato de terceiro, não altera a natureza trabalhista dos créditos discutidos na reclamação trabalhista,

razão pela incide o prazo constitucional trabalhista relativo à prescrição quinquenal retroativa.

Cumpre pontuar, inclusive, que o Supremo Tribunal Federal, decidindo o tema 608 da Repercussão Geral no julgamento do ARE 709/212/DF, relatado pelo Ministro Gilmar Mendes, resolveu declarar a inconstitucionalidade do art. 23, § 5º, da Lei nº 8.036/1990, e do art. 55 do Decreto nº 99.684/1990, na parte em que ressalvam o "*privilégio do FGTS à prescrição trintenária*", exatamente por violarem o disposto no art. 7º, XXIX, da Carta de 1988 ao apresentar prazo distinto.

SF/17104.16225-25

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

**PLC 38/2017**
**00301**

**Emenda nº _____ - CAS**

**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17950.03653-48

Altere-se o art. 1º do PLC 38, de 2017, acrescentando-se § 8º ao art. 58-A da CLT, com a seguinte redação:

Art. 58-A. .....

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

**JUSTIFICATIVA**

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

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

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), composta por 34 países (e que tem estreitado laços com o Brasil), chama a atenção para os efeitos nefastos de tal processo. Em seu relatório "In It Together: Why Less Inequality Benefits All" [2], de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos enquanto empregos de

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.
[2] Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>

tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um "beco sem saída" (dead ends).

SF/17950.03653-48

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

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

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

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

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

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

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho a tempo parcial não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho.

Sala da Comissão,  de maio de 2017.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17950.03653-48

**PLC 38/2017**
**00302**

**Emenda nº _____ - CAS**
**(PLC nº 38, de 2016)**

SF/17468.86916-53

Acrescente-se ao art. 2º do PLC 38, de 2017, um § 3º ao art. 2º da Lei 6.019/74, com a seguinte redação:

Art. 2º .....

§ 3º. A admissão de trabalhadores por meio da modalidade contratual regulada por este artigo somente ocorrerá se mantida a quantidade de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existente no dia 22 de dezembro de 2016.

**JUSTIFICATIVA**

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho temporário levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores temporários, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios (como a duração das férias).

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

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), composta por 34 países (e que tem estreitado laços com o Brasil), chama a atenção para os efeitos nefastos de tal processo. Em seu

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.

relatório “In It Together: Why Less Inequality Benefits All” [2], de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos enquanto empregos de tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um “beco sem saída” (dead ends).

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

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

Ademais, como já destacado acima, os contratos temporários, juntamente com os contratos por tempo parcial, tiverem na Europa e nos Estados

[2] Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>
[3] Veja-se, nesse sentido, o relatório do governo norte-americano “Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits”, em <http://www.gao.gov/assets/670/669899.pdf>

SF/17468.86916-53

Unidos enorme avanço após a crise econômica de 2008, e hoje organismos internacionais e os próprios governos nacionais reconhecem que o fenômeno se revelou socialmente nocivo, tendo produzido um aumento vertiginoso da desigualdade econômica e social.

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

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

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho temporário não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho, reportando-se ao número de trabalhadores contratados por prazo indeterminado existentes à época da apresentação do Projeto de Lei n. 6787/2016.

Sala da Comissão,  de maio de 2017.

Senador(a)

SF/17468.86916-53

PLC 38/2017
00303

**Emenda nº _____ - CAS**
**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17973.67540-04

Altere-se o art. 1º do PLC 38, de 2017, dando ao 855-B da CLT a seguinte redação:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum;

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria;

§ 3º A petição de acordo será obrigatoriamente acompanhada da documentação comprobatória do pagamento das verbas rescisórias, na forma do artigo 477 da CLT, sob pena de indeferimento liminar;

§ 4º O acordo submetido a homologação não poderá ter por objeto:

a) declaração de inexistência de relação de emprego ou determinação da natureza jurídica da relação de trabalho mantida entre as partes;

b) a incidência de tributos ou contribuições sociais sobre os valores pagos, a qualquer título;

**Justificativa**

O PLC 38, de 2017, altera substancialmente os procedimentos para pagamento das verbas rescisórias aos empregados, os quais deixam de contar com a assistência do sindicato da categoria para o recebimento dos valores e homologação da rescisão contratual.

Ao mesmo tempo, cria o processo de homologação de acordo extrajudicial, a ser apresentado em petição conjunta (artigo 855-B e seguintes).

A previsão de homologação de acordo extrajudicial, em sede de jurisdição voluntária, resultará na institucionalização de uma

prática ilícita já utilizada por muitas, com a simulação de lides para obter a ampla quitação do contrato de trabalho mediante o pagamento das verbas rescisórias.

Como o PLC 38, de 2017, extingue a assistência e homologação do sindicato no momento do pagamento das verbas rescisórias, a Justiça do Trabalho acabará convertida em órgão homologador de rescisões contratuais, desvirtuando completamente suas nobres funções delineadas na Constituição Federal.

Em tal sistemática, basta que a empresa não pague as verbas rescisórias no momento da rescisão para colocar o trabalhador em situação de extrema dificuldade financeira, pois necessita de recursos para a subsistência da família, de modo que se verá compelido a aceitar receber o valor oferecido, mesmo que corresponda apenas às verbas rescisórias, mediante quitação do contrato.

Para que os trabalhadores não se vejam sujeitos a esse tipo de pressão, propõe-se a inclusão do § 3º, que exige a comprovação do pagamento das verbas rescisórias como condição para o recebimento do processo de homologação de acordo extrajudicial.

Com isso, busca-se preservar minimanente a livre manifestação de vontade do trabalhador, de modo que eventual acordo possa ser autêntico e não represente apenas a prevalência do poder do empregador.

A inclusão do § 4º objetiva evitar a utilização da homologação judicial de acordo para frustrar receitas da previdência social, com a inclusão de cláusulas que contrariem a norma do art. 201, § 11, da Constituição Federal: “§ 11. Os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e conseqüente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei.”

Por outro lado, também pretende evitar a utilização de procedimento de jurisdição voluntária para obtenção de decisão judicial no sentido da inexistência da relação de emprego em situações em que esta de fato existe, tanto pelas razões já expostas a respeito das condições desfavoráveis à livre manifestação da vontade do empregado, quanto porque matéria dessa natureza deve ser decidia em processo contencioso.

SF/17973.67540-04

Como a Lei não pode ter por objetivo inviabilizar a concretização dos direitos sociais, o artigo deve ter seu texto modificado.

SF/17973.67540-04

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

**PLC 38/2017**
**00304**

**Emenda nº _____ - CAS**
**(PLC nº 38, de 2017**)

Altere-se, no art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação dada ao art. 611-A da CLT:

SF/17825.59438-57

Art. 611-A. .....

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015;

III – planos de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado;

IV – regulamento empresarial;

V – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VI – participação nos lucros e resultados da empresa;

VII – parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho

§ 1º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa ais incisos deste artigo, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado, sob pena de nulidade do instrumento coletivo.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho ensejará sua nulidade por caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Sendo pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo, sob pena de nulidade.

**Justificativa**

Os problemas do modelo de organização sindical adotado em nosso país são de todos conhecidos, estando claro que seria necessário estabelecer uma discussão prévia sobre sua alteração e adequação aos padrões recomendados pela OIT, em especial a partir da ratificação da Convenção n. 87 dessa Organização.

O PLC 38, de 2017, permite que ocorra a prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive para o rebaixamento dos patamares legais e indisponíveis de proteção em relação a toda e qualquer matéria, com exceção dos temas elencados no art. 611-B da CLT, proposto no PLC 38, de 2017, os quais que praticamente reproduzem os incisos do art. 7º da Constituição Federal. O art. 611-A passa a ser exemplificativo, portanto.

Vale dizer: o PLC 38, de 2017, admite que a negociação coletiva, instrumento concebido para promover a pacificação coletiva das relações de trabalho e a melhoria das condições de trabalho, seja utilizado para o rebaixamento ou supressão de diversos direitos trabalhistas.

Cabe tecer alguns comentários sobre a suposta valorização da negociação coletiva para se fixarem parâmetros sobre as condições de trabalho abaixo do piso legal.

Além da sua evidente inconstitucionalidade, o texto apresentado no PLC 38, de 2017, levará ao enfraquecimento de um dos princípios basilares do direito do trabalho, que é o princípio da norma mais favorável, há flagrante violação das Convenções n. 98 e 154 da OIT.

A OIT, no início do mês de fevereiro, divulgou o relatório do Comitê de Peritos da Comissão de Aplicação de Normas. O documento apresenta diversos comentários sobre o cumprimento das Convenções da OIT nos países-membros e é utilizado como base nas discussões realizadas na Conferência Internacional do Trabalho.

O Comitê de Peritos analisou a aplicação da Convenção n. 98 da OIT – que é uma das Convenções mais importantes da Organização - no Brasil e comentou a proposta de introduzir no ordenamento jurídico brasileiro a prevalência do negociado sobre o legislado para estabelecer condições abaixo das previstas em lei.

Os comentários não deixam dúvidas sobre o que significa a valorização da negociação coletiva, no âmbito das Convenções n. 98 e 154 da OIT, e dos efeitos negativos da Reforma Trabalhista.

De acordo com o relatório, ‘o Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei’, assim como ‘o Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção n. 154.

Como consequência do negociado sobre o legislado, coloca que ‘do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução de medida para permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva possui o efeito

SF/17825.59438-57

de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade no longo prazo'.

Finalmente, o relatório aponta que medidas dessa natureza 'seriam contrárias ao objetivo de promover negociação coletiva livre e voluntária, nos termos da Convenção'. Desta forma, fica evidente que autorizar o rebaixamento de direitos por meio da negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores. Muito pelo contrário, enfraquece e coloca em descrédito diante da sociedade esse importante instrumento de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho.

Além disso, caso aprovada a Reforma Trabalhista, o Brasil poderá ser acionado perante o Comitê de Aplicação de Normas e o Comitê de Liberdade Sindical da OIT por desrespeitar as Convenções n. 98 e 154, expondo internacionalmente o país pela falta de compromisso em promover direitos trabalhistas fundamentais".

Cumpre ainda destacar contradições crassas presentes no PLC 38, de 2017. A título de exemplo, aponta-se que, apesar de não permitir a prevalência do negociado sobre o legislado para reduzir ou suprimir direitos relacionados à segurança e saúde do trabalhador, admite que o enquadramento da insalubridade e que a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, atividades eminentemente técnicas, sejam fixadas por meio de negociação coletiva.

Finalmente, dentre as inovações propostas no PLC 38, de 2017, em relação ao art. 611-A da CLT, cumpre ressaltar a inviabilidade da previsão de participação dos sindicatos como litisconsortes necessários em todos os processos em que discutida a nulidade de norma coletiva, pois, considerando o efeito "erga omnes" dos acordos e convenções coletivas, torna-se impraticável que as entidades tenham de participar de inúmeras ações individuais (611-A, § 5º), o que sem dúvidas irá causar embaraço ao desenvolvimento normal de suas atividades, bem como trará prejuízos à propalada segurança jurídica.

Sala da Comissão,  de maio de 2017.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17825.59438-57

**PLC 38/2017**
**00305**

**Emenda nº _____ - CAS**
**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17544.43449-75

Modifiquem-se, no artigo 1º do PLC 38, de 2017, os artigos 75-C, 75-D e 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho, que passam a vigorar com a seguinte redação:

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

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

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

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

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

Art. 75-E. O empregador deverá instruir e treinar os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim

de evitar doenças e acidentes de trabalho, c e fiscalizar o cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho.

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

SF/17544.43449-75

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, permite a transferência dos ônus ao empregado que labora em regime de teletrabalho, pois possibilita que seja previsto em contrato escrito que o empregado tenha a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

Na relação empregatícia, o ônus do empreendimento deve ser do empregador, cabendo ao empregado a disponibilização da sua força de trabalho, não se devendo repassar a responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos para o trabalhador. Caso seja mantido esse dispositivo, será comum a determinação em contrato para que o empregado compre todo o material e equipamentos necessários para o desenvolvimento de seu trabalho, a exemplo de computadores, impressoras, programas de computador, etc., o que não pode ser permitido, sob pena de se inverter toda a lógica do direito do trabalho.

De outro lado, no que diz respeito ao art. 75-E, ao empregador não deve ser atribuída tão somente a obrigação de instruir formalmente seus empregados, ainda que de forma expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo, sim, ser responsável pelo efetivo treinamento e capacitação do trabalhador quanto ao

uso correto dos equipamentos, especialmente com relação a normas de ergonomia, e pela fiscalização do cumprimento dessas normas de saúde e segurança no trabalho.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17544.43449-75

**PLC 38/2017**
**00306**

**Emenda nº _____ - CAS**
**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17972.12655-31

Acresça-se ao artigo 1º do PLC 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, novos artigos sob a organização de um novo Capítulo V-A, inserido no Título IV, nos seguintes termos:

TÍTULO IV – DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

.....

CAPÍTULO V-A

DA DESPEDIDA ARBITRÁRIA

Art. 486-A. Não se dará término à relação de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Parágrafo único. Considera-se despedida sem justa causa todas as hipóteses não previstas como justa causa por força do art. 482.

Art. 486-B. Considera-se despedida arbitrária aquela relacionada com necessidades do empregador em razão de dificuldades econômicas ou financeiras ou de reestruturação produtiva, sem a devida demonstração das dificuldades, bem como os seus limites, devem estar previstos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 486-C. O empregado demitido de forma arbitrária ou

sem justa causa tem direito a indenização compensatória de, no mínimo, quarenta por cento sobre todos os depósitos realizados na conta vinculada do empregado durante a vigência do respectivo contrato de trabalho, com acréscimo de dois por cento por ano de efetivo trabalho, sem dedução de saques havidos, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, sem prejuízos de outros direitos assegurados ao trabalhador.

Parágrafo único. A indenização de que trata este artigo não se aplica aos contratos por prazo determinado.

Art. 486-D. A despedida que não se fundar em justo motivo objetivo ou subjetivo pode ter sua nulidade declarada judicialmente com a consequente reintegração, facultando-se inclusive a tutela antecipada específica.

Parágrafo único. O ônus da prova em eventual controvérsia administrativa ou judicial sobre a despedida incumbe ao empregador.

Art. 486-E. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, dentre outras hipóteses:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, bem como de seu suplente, desde o registro de suas candidaturas até um ano após o final de seus mandatos;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto;

c) do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção, de representação ou de conselheiro fiscal e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, no quantitativo estabelecido no art.

SF/17972.12655-31

522, combinado com art. 8o, inciso VIII da Constituição Federal, ou, se mais benéfico, conforme dispuser convenção ou acordo coletivo de trabalho;

d) do empregado reabilitado ou portador de deficiência, nos termos da legislação previdenciária;

e) de empregado membro de Comissão de Conciliação Prévia, titular ou suplente, no período compreendido entre o registro da candidatura até um ano após o final do mandato;

f) do empregado acidentado nos termos da legislação previdenciária;

g) do empregado, titular ou suplente, integrante da representação dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS, até um ano após o término do mandato;

h) do empregado, titular ou suplente, da representação dos trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social, até um ano após o término do mandato;

i) de empregado eleito diretor de cooperativa, nos termos de legislação especial;

j) de empregado contemplado com estabilidade provisória decorrente de convenção ou acordo coletivo de trabalho, no período estabelecido em negociação coletiva.

Art. 486-F. Ficam vedadas despedidas coletivas, salvo por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 486-G. O trabalhador admitido em lugar de outro despedido de forma arbitrária ou injusta tem direito à mesma remuneração.

SF/17972.12655-31

## JUSTIFICAÇÃO

A Convenção nº 158 não institui a estabilidade no emprego. Em resumo, ela estabelece a proteção contra a despedida arbitrária na forma da lei, tal qual previsto no inciso I do art. 7º da Constituição Federal.

A ideia central da Convenção é a de se garantir ao polo mais fraco da relação de emprego condições adequadas de se defender, ou, como sustentado pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra, "a aplicação da Convenção 158 representa um fator de justiça social e de democracia nas relações entre o capital e o trabalho", reiterando o valor social do trabalho.

SF/17972.12655-31

Conforme reflexão de Márcio Tulio Viana sobre o tema:

"(...)

De um lado, a Convenção pode servir como uma espécie de costura para esses recortes que hoje compõem - ou decompõem - a vida do trabalhador. Pode ajudá-lo a viver com menos medo e mais alegria; a sentir-se mais gente e menos objeto; a refazer os seus pequenos sonhos e a reconstruir, pelo menos em parte, a sua identidade enquanto homem que faz, *homo faber*.

Ao mesmo tempo, pode também reduzir a intensidade da concorrência entre os trabalhadores, pois os de dentro estarão menos ameaçados pelos de fora; e isso significa recompor os laços desfeitos e restaurar as identidades coletivas.

(...) Na prática, e na medida em que o medo diminuir, o trabalhador se verá também mais livre para aderir ao sindicato. E isso poderá dar novo alento à luta coletiva, hoje tão enfraquecida pela reestruturação produtiva e tudo o mais que a acompanha - da globalização à ideologia.

(...)BOURDIEU nos ensina que, para projetar o futuro, é preciso ter um mínimo de segurança no presente. É difícil saltar quando a terra se mexe. As incertezas do dia perturbam os sonhos da noite. De resto, simplesmente não é humano deixar que as vidas flutuem ao acaso, seguindo as leis da concorrência e os impulsos da acumulação. (...)" (Trabalhando sem medo: Alguns argumentos em defesa da Convenção nº 158 da OIT. Márcio Túlio Viana, in Revista do Tribunal Regional da 3ª Região, v. 46, n. 76, p. 235-246, jul/dez 2007. Consultado em http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcio_Viana.pdf, em 1º/08/2011)

Registre-se que se encontra sob análise desta Câmara dos Deputados mensagem 59/2008, da Presidência da República que submete à

apreciação do Congresso Nacional o texto da Convenção 158, de 1982, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Término da Relação de Trabalho por iniciativa do Empregador. Mesmo tendo sido ratificada, foi posteriormente denunciada pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso e, em seguida, tornou-se objeto de debate no Poder Judiciário (ADI nº 1.625 sobre a constitucionalidade do Decreto nº 2.100, de 1996, sob o argumento de que o decreto que promoveu a denúncia da Convenção nº 158 dependeria de aprovação do Congresso Nacional, o que efetivamente não ocorreu).

Muito se tem discutido a respeito da necessidade de se proporcionar melhorias e garantias de emprego para que haja uma estabilização nos setores produtivos, demonstrando o amadurecimento do capitalismo neste Século XXI de maneira condizente com os contextos sociais, históricos e políticos que a humanidade implementou a partir do século anterior.

Ainda que haja antagonismos de interesses, nas relações dicotômicas tradicionais entre o capital e o trabalho, as construções e soluções dialógicas avançadas já demonstraram que o mundo do trabalho contemporâneo convive melhor com debates honestos e coletivos, com as construções dialogadas de soluções de litígios.

É nesse contexto que merece o debate nesta Casa - em torno do inciso I do art. 7° da Constituição Federal - inclusive com a possibilidade de nova ratificação da Convenção 158 da OIT.

Desta forma, a presente emenda pretende dispor na legislação nacional o tema da despedida imotivada, que se coadunará com o relevante momento do Brasil que necessita de relações de trabalho estabelecidas em fortes condições para o enfrentamento da crise e retomada do seu desenvolvimento econômico e social, com respeito à dignidade e aos valores sociais do trabalho, como preconizado em nossa Constituição Federal.

Sala da Comissão, em

Senador(a)

SF/17972.12655-31

PLC 38/2017
00307

**Emenda nº _____ - CAS**
**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17388.85656-52

Modifica-se, no artigo 1º do PLC 38, de 2017, o artigo 223-A da Consolidação das Leis do Trabalho, que passa a vigorar com a seguinte redação:

> Art. 223-A. Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações relativas à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho.

## JUSTIFICAÇÃO

Ao que se observa, trechos do PLC 38, de 2017, cuja emenda ora se propõe, acabar por aderir a uma visão preconceituosa e alheia à realidade da Justiça do Trabalho, difundida em alguns meios empresariais, no sentido de que decidiria tal ramo do Judiciário sempre em favor dos trabalhadores. Tal visão, todavia, não subsiste a qualquer análise isenta e embasada em fatos e números.

De forma inédita, o PLC 38 prevê limitações às decisões da Justiça do Trabalho que não encontram paralelo nos outros ramos do Poder Judiciário, o que se mostra preocupante tanto do ponto de vista do direito dos

trabalhadores à integral reparação dos danos sofridos quanto da integral prestação jurisdicional, expressamente assegurada no artigo 5º da CF/88.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

SF/17388.85656-52

Senador **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00308

**EMENDA Nº - CAS**
**(ao PLC nº 38, de 2017)**

**Emenda Supressiva**

Suprima-se o parágrafo único do art. 611-B constante do PLC 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

**JUSTIFICAÇÃO**

O objetivo da supressão do parágrafo único do art. 611-B do PLC 38/2017 dá-se em virtude de inconstitucionalidade do dispositivo ao excluir as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho quando sejam reduzidas ou suprimidas. Permitindo que tais elementos possam ser negociados em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, quando, esses direitos são inegociáveis, conforme diversas súmulas editadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), tais como a SUM-437 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT.

Ademais, o dispositivo que se pretende suprimir é contraditório com o inciso XVII do artigo 611-B, uma vez que regras sobre duração do trabalho e intervalo são normas que envolvem saúde e segurança do trabalhador, e, portanto, não podem ser objeto de qualquer negociação coletiva.

Assim, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da comissão,  maio de 2017.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17834.60639-18

**PLC 38/2017**
**00309**

**Emenda nº _____ - CAS**

**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17126.23404-57

Modifique-se o Art. 1º do PLC 38, de 2017, nos seguintes termos:

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

## JUSTIFICAÇÃO

A emenda pretende alterar a legislação do trabalho para definição da jornada máxima de 40 horas semanais.

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

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

Sala da Comissão,  de maio de 2017.

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17126.23404-57

**PLC 38/2017**
**00310**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

# EMENDA Nº - CAS

(à PLC nº 38, de 2017)

SF/17275.95274-27

Dê-se a seguinte redação ao inciso I do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017:

"**Art. 1º** .....

.....

**"Art. 611-A.**……..

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites de dez horas diárias e quarenta e quatro horas semanais;

....."

## JUSTIFICAÇÃO

A previsão de que acordos e convenções coletivas de trabalho disponham livremente sobre a jornada laboral do empregado permite que este labore até esgotar as suas forças, o que não se coaduna com o postulado da dignidade da pessoa humana.

Por isso, apresentamos limites à jornada estipulada em negociação coletiva, como maneira de preservar o trabalhador brasileiro.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador Romário.

Senado Federal – Anexo II bloco A subsolo – Ala Senador Nilo Coelho – Gabinete 11 – CEP 70165-900 – Brasília / DF
Telefone: (61) 3303-6517 – romario@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00311**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

# EMENDA Nº - CAS

(à PLC nº 38, de 2017)

SF/17154.33393-81

Dê-se a seguinte redação ao inciso VIII do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017:

"**Art. 1º** .....

.....

**"Art. 611-A.**.....

.....

VIII – teletrabalho, com limites objetivos de aferição de produtividade; regime de sobreaviso e trabalho intermitente;

....."

## JUSTIFICAÇÃO

A previsão de que acordos e convenções coletivas de trabalho disponham livremente sobre o teletrabalho permite que a produtividade do trabalhador seja aferida por padrões subjetivos.

Por isso, apresentamos a presente emenda, determinando que o acordo ou convenção coletiva que discipline o teletrabalho trace parâmetros objetivos de aferição de produtividade do obreiro a ele subordinado.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador Romário

Senado Federal – Anexo II bloco A subsolo – Ala Senador Nilo Coelho – Gabinete 11 – CEP 70165-900 – Brasília / DF
Telefone: (61) 3303-6517 – romario@senador.leg.br

PLC 38/2017
00312

SENADO FEDERAL
Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

# EMENDA Nº - CAS

(à PLC nº 38, de 2017)

SF/17856.82349-34

Dê-se ao *caput* do art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação, suprimindo-se os seus §§ 4º, 5º e 6º e renumerando-se os demais:

"**Art. 1º** .....

"**.....**

**Art. 58-A.** Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais." (NR)

## JUSTIFICAÇÃO

A jornada de trabalho a tempo parcial prevista no PLC nº 38, de 2017, corresponde a, aproximadamente, 73% da jornada de trabalho integral, o que desnatura a natureza do referido liame.

Por isso, apresenta-se a emenda em testilha, a fim de restabelecer o limite de 25 horas semanais, vedando-se a prestação de labor extraordinário.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador Romário

Senado Federal – Anexo II bloco A subsolo – Ala Senador Nilo Coelho – Gabinete 11 – CEP 70165-900 – Brasília / DF
Telefone: (61) 3303-6517 – romario@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00313**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

# EMENDA Nº - CAS

(à PLC nº 38, de 2017)

SF/17143.04616-87

Dê-se a seguinte redação ao art. 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017:

"**Art. 2º** .....

**"Art. 2º.** ……..

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal, observadas neste caso, as especificidades da atividade empresarial decorrentes de variações climáticas que influenciam na atividade econômica da empresa tomadora dos serviços." (NR)

"**Art. 10.** .....

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

§ 2º O contrato não poderá ser prorrogado." (NR)

## JUSTIFICAÇÃO

As alterações perpetradas pela Lei nº 13.429, de 2017, no trabalho temporário foram extremamente nocivas ao trabalhador.

Por isso, apresenta-se a presente emenda ao PLC nº 38, de 2017, visando a conceituar o que seja variação sazonal de atividade e limitar a contratação temporária a noventa dias, sem prorrogação.

Senado Federal – Anexo II bloco A subsolo – Ala Senador Nilo Coelho – Gabinete 11 – CEP 70165-900 – Brasília / DF
Telefone: (61) 3303-6517 – romario@senador.leg.br

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador Romário.

SF/17143.04616-87

**PLC 38/2017**
**00314**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

# EMENDA Nº - CAS

(à PLC nº 38, de 2017)

SF/17086.49280-10

Suprima-se o inciso V do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, renumerando-se os demais.

## JUSTIFICAÇÃO

A matéria afeta aos planos de cargos e salários deve ficar no âmbito da esfera do regulamento interno da empresa, pois é o empregador quem deve disciplinar as questões atinentes à progressão funcional de seus trabalhadores, especialmente quando o tomador dos serviços for integrante da administração pública, em que questões orçamentárias podem afetar a política salarial da empresa.

Por isso, apresentamos a presente emenda, suprimindo o inciso V do art. 611-A da CLT, na forma do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador Romário.

Senado Federal – Anexo II bloco A subsolo – Ala Senador Nilo Coelho – Gabinete 11 – CEP 70165-900 – Brasília / DF
Telefone: (61) 3303-6517 – romario@senador.leg.br

PLC 38/2017
00315

SENADO FEDERAL
Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

# EMENDA Nº - CAS

(à PLC nº 38, de 2017)

SF/17887.13932-50

Exclua-se o § 2º do art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, renumerando-se o § 1º do referido art. 4º como parágrafo único.

## JUSTIFICAÇÃO

A previsão de que os minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho não sejam nela computados não se afigura justa.

Não se afigura crível que o trabalhador permaneça em seu local de trabalho por livre e espontânea vontade. A vontade do empregador é, sem sombra de dúvida, fator determinante para a manutenção do trabalhador no local em que presta serviços.

Por isso, apresentamos a presente emenda, para que todos os períodos em que o empregado permaneça em seu local de trabalho, à disposição do empregador, sejam computados em sua jornada laboral.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador Romário.

Senado Federal – Anexo II bloco A subsolo – Ala Senador Nilo Coelho – Gabinete 11 – CEP 70165-900 – Brasília / DF
Telefone: (61) 3303-6517 – romario@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00316**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17750.86552-19

Acrescente-se o seguinte § 6º ao art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017:

"**Art. 1º** .....

.....

**'Art. 611-A.**.....

§ 6º A norma mais favorável ao empregado com deficiência prevalecerá sobre a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho.' (NR)

....."

## JUSTIFICAÇÃO

Atualmente, a negociação coletiva é um instrumento utilizado para ampliar direitos de trabalhadores. A ideia do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, no entanto, pretende alterar esse modelo e passará a admitir que as entidades representativas de trabalhadores possam transigir sobre direitos trabalhistas, inclusive para deteriorar as condições de trabalho.

Nesse contexto, a nossa sugestão de emenda tem por objetivo proteger a esfera de direitos trabalhistas dos empregados com deficiência, que poderia ser reduzida por força de convenção coletiva ou acordo coletivo, e se justifica pela situação de vulnerabilidade intrínseca dessa categoria de profissionais.

Senado Federal – Anexo II bloco A subsolo – Ala Senador Nilo Coelho – Gabinete 11 – CEP 70165-900 – Brasília / DF
Telefone: (61) 3303-6517 – romario@senador.leg.br

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senador ROMÁRIO

SF/17750.86552-19

PLC 38/2017
00317

SENADO FEDERAL
Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17000.15352-52

Acrescente-se o seguinte § 4º ao art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017:

"**Art.** **1º** .....

.....

**'Art.** **443.** .....

.....

§ 4º Não será intermitente o contrato de trabalho acordado com pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social admitidos nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.' (NR)

....."

## JUSTIFICAÇÃO

Com a presente emenda, buscamos evitar que a política de reserva de vagas para trabalhadores com algum tipo de deficiência, levada a efeito pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, reste esvaziada.

Consideramos que a jornada intermitente não garantirá ao trabalhador uma remuneração mensal mínima, pois esta dependerá da quantidade de horas trabalhadas, fixadas ao arbítrio do empregador.

Assim, a necessidade de cumprimento da Lei nº 8.213, de 1991, poderia ser provida com a simples contratação de pessoa com deficiência sob jornada intermitente, ainda que isso significasse convocar esporadicamente o

empregado, mediante remuneração simbólica – o que, em nosso entender, desvirtua por completo a finalidade da lei.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres pares à iniciativa.

Sala da Comissão,

Senador ROMÁRIO

SF/17000.15352-52

**PLC 38/2017**
**00318**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17248.86132-12

Acrescente-se o seguinte art. 75-F ao Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017:

"**Art. 1º**

.....

.....

.....

TÍTULO II

DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

.....

.....

CAPÍTULO II-A

DO TELETRABALHO

.....

.....

'**Art. 75-F.** O regime de teletrabalho só é aplicável ao empregado com deficiência que comprovar, a partir da legislação vigente, a necessidade de contratação nessa modalidade com anuência do empregado.'

.....

....."

## JUSTIFICAÇÃO

O progresso tecnológico que caracteriza a modernidade viabiliza novas formas de interação humana, inclusive no campo trabalhista. Dentro

Senado Federal – Anexo II bloco A subsolo – Ala Senador Nilo Coelho – Gabinete 11 – CEP 70165-900 – Brasília / DF
Telefone: (61) 3303-6517 – romario@senador.leg.br

dessa perspectiva, o teletrabalho se sobressai, por permitir a prestação de serviços à distância, sem descaracterização do vínculo de emprego, e por gerar vantagens consideráveis tanto para empregador quanto para o empregado.

Há casos, no entanto, em que é mais conveniente a opção pela modalidade presencial. Entendemos ser importante assegurar o direito de o trabalhador com deficiência, que enfrenta condições mais adversas, optar pela modalidade de prestação de serviços que lhe for mais vantajosa.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

SF/17248.86132-12

Sala da Comissão,

Senador ROMÁRIO

PLC 38/2017
00319

SENADO FEDERAL
Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

# EMENDA Nº -CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17581.03218-06

Acrescente-se o seguinte § 4º ao art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017:

"**Art. 1º** .....

**'Art. 394-A.**.....

.....

§ 4º A empregada gestante ou lactante com deficiência será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. ' (NR)

....."

## JUSTIFICAÇÃO

De acordo com a atual redação do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho, a empregada gestante ou lactante será afastada de atividades, operações ou locais insalubres de modo automático, enquanto durar a gestação ou a lactação. O PLC nº 38, de 2017, no entanto, permitirá, caso aprovado, que as empregadas gestantes e lactantes trabalhem em ambiente insalubre, mediante a apresentação de atestado médico.

A emenda tenciona manter o *status* protetivo da empregada gestante ou lactante com deficiência assim como previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, tendo em vista a sua especial condição de vulnerabilidade.

Senado Federal – Anexo II bloco A subsolo – Ala Senador Nilo Coelho – Gabinete 11 – CEP 70165-900 – Brasília / DF
Telefone: (61) 3303-6517 – romario@senador.leg.br

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres pares à iniciativa.

Sala da Comissão,

Senador ROMÁRIO

SF/17581.03218-06

**PLC 38/2017**
**00320**

SENADO FEDERAL

Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17650.29128-13

Acrescente-se à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma que dispõe o art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, o seguinte art. 62-A:

> "**Art. 62-A.** Nas empresas com mais de cem empregados, a jornada de trabalho do empregado com deficiência terá horário especial, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.
>
> *Parágrafo único*. As disposições constantes do *caput* são extensivas ao empregado que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência."

## JUSTIFICAÇÃO

A pessoa com deficiência necessita de cuidados especializados, que lhe permitam desenvolver, ao máximo, suas capacidades físicas e habilidades mentais. Tais tratamentos, no entanto, obrigam o trabalhador com deficiência a ausências na empresa, o que reduz sua empregabilidade, além de terem um custo elevado, o que leva a uma redução efetiva de rendimentos, prejudicando ou até inviabilizando a continuidade de qualquer tratamento.

Ultimamente, o Poder Judiciário vem decidindo no sentido de concessão da jornada de trabalho reduzida, independentemente de compensação das horas não trabalhadas.

O tratamento diferenciado dispensado às pessoas com deficiência configura princípio constitucional, inclusive por que no sopesamento de valores, diante do caso concreto, o amparo a esses cidadãos deve prevalecer.

Pelo exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Senado Federal – Anexo II bloco A subsolo – Ala Senador Nilo Coelho – Gabinete 11 – CEP 70165-900 – Brasília / DF
Telefone: (61) 3303-6517 – romario@senador.leg.br

Sala da Comissão,

Senador ROMÁRIO

SF/17650.29128-13

**PLC 38/2017**
**00321**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17958.09567-20

**EMENDA Nº - CAS**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se o inciso "k" do art. 5º, bem como, do seu artigo 1º, a alínea "f" do artigo 652 e os artigos 855-B, 855-C, 855-D e 855-E, que alteram a CLT:

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, altera substancialmente os procedimentos para pagamento das verbas rescisórias aos empregados, os quais deixam de contar com a assistência do sindicato da categoria para o recebimento dos valores e homologação da rescisão contratual.

Ao mesmo tempo, cria o processo de homologação de acordo extrajudicial, a ser apresentado em petição conjunta (artigo 855-B e seguintes).

A previsão de homologação de acordo extrajudicial, em sede de jurisdição voluntária, resultará na institucionalização de uma prática ilícita já utilizada por muitas empresas, com a simulação de lides para obter a ampla quitação do contrato de trabalho mediante o pagamento das verbas rescisórias.

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SF/17958.09567-20

Como o PLC 38, de 2017, extingue a assistência gratuita e homologação do sindicato no momento do pagamento das verbas rescisórias, a Justiça do Trabalho acabará convertida em mero órgão homologador de rescisões contratuais, desvirtuando completamente suas nobres funções delineadas na Constituição Federal.

Ademais, a proposição contraria o dever constitucional do Estado em garantir para que seja viabilizada a prestação de assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos, ex vi inciso LXXIV da CRFB/88, sendo que que essa assistência é prestada não só pela Defensoria Pública, mas primordialmente pelas entidades sindicais, nos termos da Lei 5584/70. Retirar essa assistência prévia aos trabalhadores é fomentar ainda mais a ocorrência de lesão a direitos sociais.

Em tal sistemática, basta que a empresa não pague as verbas rescisórias no momento da rescisão para colocar o trabalhador em situação de extrema dificuldade financeira, pois necessita de recursos para a subsistência da família, de modo que se verá compelido a aceitar receber o valor oferecido, mesmo que corresponda apenas às verbas rescisórias, mediante quitação do contrato.

Ou seja, tal possibilidade constitui instrumento de frustração dos direitos sociais dos trabalhadores, pois tende a inviabilizar o ajuizamento de ações trabalhistas, mesmo quando o trabalhador tenha sido lesado no curso do contrato

SF/17958.09567-20

de trabalho, em afronta, inclusive, ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, insculpido no inciso XXXV do art. 7º da CRFB/88.

Outrossim, a proposta retira a assistência gratuita ao trabalhador hipossuficiente e prevê um procedimento jurisdicional que redundará inexoravelmente em maior custo para o trabalhador na reparação de seus direitos, já que precisará de assistência jurídica judicial, agravando ainda mais a sua condição de hipossuficiência, em situação de desemprego iminente, colocando-o assim sob o jugo do empregador, detentor do capital e do poder econômico.

Registre-se, por fim, que, se a intenção é obter um título com eficácia executória, a lei já prevê essa possibilidade por meio da ação monitória, prevista no art. 700 a 702 do CPC, plenamente aplicável ao processo trabalhista a teor do art. 769 da CLT. Assim, o TRCT, uma vez assinado pelo empregador e pelo empregado, homologado ou não pelo sindicato, cujo pagamento não tenha sido efetuado na forma da lei, poderá ser convertido em título executivo mediante o manejo da ação monitória, sendo portanto desarrazoada a proposta.

Como a Lei não pode ter por objetivo inviabilizar a concretização dos direitos sociais, os mencionados artigos devem ser suprimidos.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

**PLC 38/2017**
**00322**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17855.11294-33

**EMENDA Nº - CAS**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 3º do artigo 614 e ao artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, proíbe totalmente a ultratividade das normas coletivas, que consiste na prorrogação da vigência de acordo ou convenção coletiva de trabalho até que outra norma semelhante venha a ser entabulada entre sindicatos ou entre sindicato e empresa.

Mostra-se salutar que as próprias partes decidam, pelo menos, quanto à possibilidade de que as normas coletivas possam continuar a vigorar por prazo superior ao previsto, até que venha a ser firmada outra convenção ou acordo coletivo.

De outro lado, a nova redação trazida para o artigo 620 afasta totalmente princípio fundamental no direito do trabalho que é o princípio da

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17855.11294-33

norma mais favorável, razão pela qual deve ser suprimido, mantendo-se incólume a redação atual deste artigo.

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00323**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17875.78627-07

**EMENDA Nº - CAS**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída aos artigos 477-A e 477-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, ao incluir o artigo 477-A na Consolidação das Leis do Trabalho traz disposição que podem incentivar a dispensa em massa de empregados, aumentando, ainda mais, os alarmantes níveis de desemprego no Brasil.

Como se sabe, atualmente, há o entendimento de que a demissão em massa de trabalhadores de determinada empresa ou determinado setor produtivo deve ser objeto de intensa negociação coletiva com a presença do respectivo sindicato dos trabalhadores. Essa medida suaviza o impacto das dispensas em massa, fazendo com que os trabalhadores e a economia sofram menos impacto.

Dessa forma, é imprescindível manter a necessidade de participação dos sindicatos obreiros nesse processo.

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17875.78627-07

De outro lado, também preocupa a previsão, trazida com a inclusão do artigo 477-B, de que o Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, pois isso dificulta o acesso à justiça pelo trabalhador que, eventualmente, descobrir que possuía outros direitos a receber.

Dessa forma, a supressão de tais dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00324**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17380.58135-57

**EMENDA Nº - CAS**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao parágrafo único do artigo 444 e ao artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, cria a figura do empregado hipersuficiente, qual seja, aquele portador do diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, hoje, algo em torno de pouco mais de R$ 11.000,00 (onze mil reais).

Como se sabe, os direitos trabalhistas previstos em lei são indisponíveis, isto é, são irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública. O valor do salário recebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito. Entender que os empregados que recebem mais que R$11.063,00 podem livremente dispor sobre os direitos trabalhistas relacionados no artigo 611-A do PLC 38, de 2017, é negar a vulnerabilidade do trabalhador, que depende do

SF/17380.58135-57

emprego para sobreviver e, com relativa facilidade, concordaria com qualquer ajuste para manutenção do emprego. O valor do salário do empregado não exclui a relação de emprego e não diminui a subordinação do empregado ao patrão. O estado de vulnerabilidade permanece independentemente do valor auferido. O que muda é o nível social.

Da mesma forma, entender que esses empregados podem pactuar a arbitragem é desconhecer a Lei 9.307/96, que só permite a arbitragem em direitos patrimoniais DISPONÍVEIS (art. 1º, p. 1º).

Dessa forma, a supressão de tais dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

**PLC 38/2017**
**00325**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17788.26771-55

**EMENDA Nº - CAS**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se os arts. 443 e 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

Os artigos 443 e 452-A constantes do PLC. 38/2017 visam a instituir a modalidade de trabalho intermitente, ou seja, modalidade de trabalho na qual o trabalhador será remunerado mediante a hora de trabalho prestado, consentindo ainda a contratação sem jornada de trabalho fixa.

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

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17788.26771-55

efetivamente trabalhadas e, não há um valor mínimo mensal a ser recebido, o que fere 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 sobrará 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.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

**PLC 38/2017**
**00326**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17759.49163-35

**EMENDA Nº - CAS**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Dê-se ao art. 59, *caput* e § 5º a seguinte redação, suprimindo-se os arts. 59-A, 59-B e § 2º do art. 396, todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, alterado e inseridos pelo do art. 1º do PLC nº 38, de 2017:

> *Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.*
>
> .....
>
> *§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força 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 mês, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.*
>
> *§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento*

SF/17759.49163-35

*das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, acrescido do adicional de cem por cento superior à da hora normal.*

*§ 4º Os empregados contratados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas suplementares*

*§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo coletivo de trabalho, desde que a compensação ocorra no período máximo de 15 dias. (NR)*

*Art. 59-A. (suprimido)*

*Art. 59-B. (suprimido)*

## JUSTIFICAÇÃO

Os artigos modificados por esta emenda suprimem a expressão "acordo individual" para fixar a jornada de trabalho com horas extras e sobre o banco de horas, o que não pode ser mantido pela hipossuficiência do trabalhador

Ou seja, esqueceu o legislador da Câmara dos Deputados da vedação ao retrocesso social e nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda que mantem a norma negocial mais benéfica ao trabalhador.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17759.49163-35

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00327**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17165.21713-75

**EMENDA Nº - CAS**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprimam-se os arts. 58-A, 59-A, 59-B, 59-C e 611-A todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

Pretende o projeto transferir o risco da atividade econômica da empresa para o trabalhador, ao permitir a ampliação do contrato de trabalho em regime de tempo parcial com possibilidade da ampliação da jornada de trabalho e de realização de horas extras.

A proposta apresentada neste projeto de lei prevê o aumento do trabalho em regime parcial para 30 horas semanais, passando ainda a admitir as horas extras quando a jornada contratual for de até 26 horas semanais.

Portanto, pelos termos da proposta, o contrato a tempo parcial passaria a contemplar jornadas que correspondem a até 73% daquelas admitidas no contrato de trabalho a tempo integral.

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17165.21713-75

Percebe-se, então, que a fronteira entre tempo parcial e tempo integral torna-se muito reduzida, o que descaracteriza completamente a natureza do regime de tempo parcial.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00328**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17764.78896-79

**EMENDA Nº - CAS**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, o art. 452-A da CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

Ao atrelar a prestação de serviços e a remuneração dos empregados apenas e exclusivamente às necessidades da empresa, o dispositivo equipara os trabalhadores aos demais insumos da produção. Assim, confere ao trabalhador a mesma natureza tarifada, conforme o uso, a exemplo dos itens que compõem a planilha de custos das empresas: energia elétrica; serviços telefônicos e máquinas locadas. Ou seja, não haverá pagamento enquanto o trabalhador estiver à disposição do empregador sem que haja produção.

Além disso, a inovação pretendida viola a função social da propriedade, segundo a qual a empresa não pode servir apenas à acumulação do lucro, devendo haver um equilíbrio entre esta legitima função e o respeito à dignidade do homem trabalhador, quociente diretamente desequilibrado em detrimento da parte mais fraca da relação.

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17764.78896-79

Em suma, a proposta contraria princípios basilares da Carta Magna de 1988, inscritos entre os fundamentos da República Federativa do Brasil, consistentes na dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III); na valorização social do trabalho (artigo 1º, IV, e artigo 170, caput); e na função social da propriedade (artigo 170, inciso III),

O projeto viola, ainda, o disposto no artigo 7º, IV, da Constituição Federal de 1988, pois não garante o pagamento de qualquer remuneração mínima aos trabalhadores. Ao privar o trabalhador e sua família das garantias mínimas de atendimento das necessidades vitais básicas, a pretendida alteração legislativa mostra-se eivada de inconstitucionalidade material.

Todo contrato deve ser certo e determinado, conforme princípio clássico da teoria geral dos contratos.

Não existem dúvidas de que o tempo trabalhado e a remuneração mensal mínima devida aos empregados representam duas das principais cláusulas contratuais de um contrato na modalidade TRABALHO.

Com a instituição do contrato de trabalho intermitente, suprimem-se a certeza e a determinação das duas principais cláusulas do contrato de trabalho. Assim, o trabalhador não saberá nem quanto tempo deverá trabalhar nem o valor da remuneração mínima que receberá a cada mês trabalhado.

Ou seja, as duas principais cláusulas contratuais serão indeterminadas, móveis e abertas, em flagrante desrespeito a princípio da teoria geral dos contratos.

SF/17764.78896-79

Por outro lado, conforme acima já mencionado, as necessidades vitais dos trabalhadores são fixas, havendo previsão constitucional de um patamar mínimo que assegura a manutenção de uma vida digna.

O artigo atrita com o princípio fundante da dignidade da pessoa humana, além de inovar no ordenamento jurídico pátrio, uma vez que inexiste previsão legislativa de outras modalidades de contrato móveis ou indeterminados – a exemplo de um hipotético "contrato de aluguel intermitente" com dedução do valor correspondente à não utilização da moradia (finais de semana ou férias.

A proposta potencializará as desigualdades entre os contratantes numa modalidade de relação já marcadamente desigual. Acentuará os benefícios da parte mais forte e agravará o estado de sujeição da parte reconhecidamente mais frágil da relação de trabalho.

Ao permitir a contratação e a remuneração de empregados apenas pelo período de horas determinado pelas necessidades da empresa - embora mantenha o trabalhador à disposição por períodos indefinidos, aguardando que seja demandado -, o artigo 452-A subverte a lógica histórica do nosso modelo de produção.

Necessário ressaltar que o artigo colide frontalmente com princípios trabalhistas que integram o núcleo fundamental do sistema de proteção do trabalho, centrado na dignidade do homem trabalhador. Isto porque os artigos destacados encerram muito mais que meras regras de direito, expressando, em verdade, princípios básicos trabalhistas, como a alteridade e a equidade.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17764.78896-79

Observa-se ainda que o contrato de trabalho intermitente contraria estudos e relatórios produzidos pela agência especializada das Organizações das Nações Unidas para o mundo do trabalho.

Mais do que isso, eventual aprovação dessa medida precarizante colocaria o Brasil em posição de contrariedade a normativas da OIT com as quais se comprometeu formalmente. Cite-se como exemplo o disposto no artigo 1º, I e II, da Convenção n. 117 da OIT, ratificada pelo Brasil, que enunciam o seguinte: "I. Qualquer política deve visar principalmente ao bem-estar e ao desenvolvimento da população, bem como à promoção de suas aspirações de progresso social"; e "II. Qualquer política de aplicação geral deverá ser formulada tomando na devida conta suas repercussões sobre o bem-estar da população".

O artigo 452-A em questão encaminharia, também, posição de confronto em relação ao compromisso firmado pelo Brasil com a OIT de promoção do Trabalho Decente. Além disso, as disposições normativas contidas no projeto andam na contramão da Agenda Nacional de Trabalho Decente elaborada pelo Brasil em maio de 2006. (http://www.oitbrasil.org.br/content/agenda-nacional-do-trabalho-decente).

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00329**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17800.99626-17

**EMENDA Nº - CAS**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do Art. 1º do PLC 38, de 2017, o parágrafo 2º do artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

## JUSTIFICATIVA

Um importante princípio do direito do trabalho, o da estabilidade financeira, assegura a manutenção financeira do empregado e de sua família, ao preservar o padrão de vida do grupo familiar, que se estruturou contando com os ganhos regulares auferidos por 10 anos ou mais. Nesse sentido, a Justiça do Trabalho consolidou entendimento jurisprudencial para garantir tal estabilidade na Súmula 372 do Tribunal Superior do Trabalho, com o seguinte teor:

> ***SÚMULA Nº 372 DO TST***
> **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17800.99626-17

**Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

Por essa razão, a alteração apresentada pelo PLC 38, de 2017, significa um retrocesso social, motivo pelo qual deve ser suprimida do texto legal em observância ao sistema constitucional de proteção ao trabalho.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

**PLC 38/2017**
**00330**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17962.91056-30

**EMENDA Nº - CAS**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se o art. 442-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

**JUSTIFICATIVA**

Pretende a exclusão de vínculo empregatício no trabalho contratado como autônomo e, até mesmo, admitindo a chamada "pejotização".

Ao considerar a contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação, ora se o autônomo exercer sua atividade com subordinação e habitualidade é fraude à relação de emprego, expediente que,

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17962.91056-30

além de precarizar as relações de trabalho, instrumentaliza a sonegação de impostos e de contribuições sociais.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo projeto e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

**PLC 38/2017**
**00331**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17475.77100-03

**EMENDA Nº - CAS**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprimam-se os arts. 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, 223-F e 223-G do art. 1º do PLC 38, de 2017, que altera a CLT.

## JUSTIFICATIVA

Ao que se observa, trechos do PLC 38, de 2017, como este cuja supressão ora se propõe, acabar por aderir a uma visão preconceituosa e alheia à realidade da Justiça do Trabalho, difundida em alguns meios empresariais, no sentido de que decidiria tal ramo do Judiciário sempre em favor dos trabalhadores. Tal visão, todavia, não subsiste a qualquer análise isenta e embasada em fatos e números.

De forma inédita, o PLC 38 prevê limitações às decisões da Justiça do Trabalho que não encontram paralelo nos outros ramos do Poder Judiciário, o que se mostra preocupante tanto do ponto de vista do direito dos trabalhadores à

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SF/17475.77100-03

integral reparação dos danos sofridos quanto da integral prestação jurisdicional, expressamente assegurada no artigo 5º da CF/88.

Nessa linha, a tarifação do dano extrapatrimonial trabalhista prevista no artigo 223-G, § 1º, implica em limitação incompatível tanto com o direito assegurado no artigo 5º, incisos V e X, da CF/88, quanto com a garantia de se ter a pretensão integralmente examinada pelo Poder Judiciário. Observe-se que o STF já decidiu pela inconstitucionalidade da tarifação de dano moral (RE 396.386-4), sendo em igual sentido a súmula 281 do STJ, pois a Constituição Federal assegura a reparação integral do dano.

Não havendo, pois, razão para se dar tratamento diferenciado aos danos extrapatrimoniais – e, ainda mais, num viés extremamente restritivo e injustificável – no âmbito do processo do trabalho, propõe-se a supressão dos dispositivos tratando dessa temática.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

**PLC 38/2017**
**00332**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17730.36593-76

**EMENDA Nº - CAS**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 4º do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**JUSTIFICATIVA**

O PLC 38, de 2017, retira a natureza remuneratória da não concessão total ou parcial do intervalo para repouso e alimentação (intervalo interjornada), suprimindo também o direito ao recebimento do período total correspondente ao descanso, direito legalmente previsto desde 1994, com a edição da Lei 8.923/1994.

Importante ressaltar que o intervalo intrajornada só cumpre sua função preventiva para a saúde quando é concedido integralmente, razão pela qual a sua concessão parcial não atende à finalidade pretendida pelo legislador, o que impõe

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17730.36593-76

o seu pagamento integral do período correspondente, com natureza remuneratória e reflexo nas demais verbas salariais.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00333**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17794.90164-06

**EMENDA Nº - CAS**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao artigo 59-B e ao parágrafo único do artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**JUSTIFICATIVA**

O PLC 38, de 2017, permite a instituição da jornada 12x36 (12 horas de trabalho por 36 horas de descanso) para todas as atividades profissionais, firmada inclusive por acordo individual entre empregado e empregador.

É sabido que a jornada 12x36 pode trazer imensos riscos à saúde e à segurança do trabalhador, potencializando o probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho e de adoecimento do empregado, pois supera, em 50%, a jornada diária normal de 8 horas prevista na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SF/17794.90164-06

De fato, atualmente algumas atividades tem utilizado referida jornada, a exemplo de porteiros e vigilantes, mas não podemos concordar que a jornada possa ser generalizada para toda e qualquer atividade, inclusive mediante acordo individual, sob pena de termos um aumento considerável de acidentes e doenças no trabalho.

De outro lado, o que temos visto em situações cotidianas é, especialmente no setor de vigilância, portaria e também em saúde (médicos e enfermeiros), o exercício de dupla jornada de trabalhadores, em vínculos de trabalho diferentes, fazendo com que o trabalhador labore, na prática, 12 horas por dias, totalizando até 84 horas de trabalho por semana.

Além disso, pela redação do PLC 38, nessa jornada não receberá o acréscimo de valor da hora trabalhada nos feriados, nem o adicional de trabalho noturno, referentes à prorrogação do trabalho noturno, quando continua trabalho após às 5 horas da manhã.

Mais perigoso ainda para a saúde do trabalho é a previsão contida no parágrafo único do artigo 60, que, por sua redação, dispensa, nas atividades insalubres, a concessão de licença prévia para fixação da jornada 12x36, o que certamente fará aumentar sobremaneira o adoecimento de trabalhadores nas mais diversas atividades.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17794.90164-06

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

**PLC 38/2017**
**00334**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17383.57605-86

**EMENDA Nº - CAS**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 5º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**JUSTIFICATIVA**

O parágrafo quinto em comento permite a instituição de banco de horas por meio de acordo individual entre empregado e empregador, o que atualmente não é permitido, nem pela Consolidação das Leis do Trabalho, nem pela jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 85, V). Banco de horas e modalidade de regime de compensação de jornada são matérias de negociação coletiva, nos termos do inciso XIII do Art. 7o da CF, não se admitindo assim sua instituição por acordo individual.

A instituição do banco de horas individual é medida que retira direitos dos empregados, pois, ao passar de forma ordinária a compensação prolongada de horas trabalhadas, retira do trabalhador direitos como adicional de

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17383.57605-86

horas extraordinárias, barateando a mão-de-obra, podendo também gerar um aumento do cansaço físico e mental e o crescimento de acidentes de trabalho.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

**PLC 38/2017**
**00335**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17522.85995-34

**EMENDA Nº - CAS**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 2º do artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICATIVA

O dispositivo a ser suprimido retira totalmente direito garantido há anos aos trabalhadores brasileiros, qual seja, as chamadas horas in itinere, que consiste no tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno quando tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução, direito que se encontra consolidado em nossa legislação desde 2001 e que já era devido anteriormente a partir entendimento jurisprudencial.

É importante ressaltar que isso não é criação do Brasil, estando presente em diversos países, inclusive em países da Comunidade Europeia.

Caso esse direito venha a ser retirado, trabalhadores que laboram longe dos grandes centros, seja na atividade rural, seja em canteiros de obras que ficam

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17522.85995-34

distante das cidades (ex: hidrelétricas), serão imensamente prejudicados, pois, às vezes, perdem 3 ou 4 horas diárias no deslocamento, no interesse do empregador, e terão esse tempo totalmente subtraído de suas vidas, sem qualquer contrapartida, barateando, ainda mais, o custo da mão-de-obra.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

**PLC 38/2017**
**00336**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17604.27191-04

**EMENDA Nº - CAS**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se o § 3º do art. 8º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICATIVA

O texto proposto afirma que, na avaliação dos requisitos para validade da norma coletiva (acordo coletivo e convenção coletiva), o Judiciário deve analisar EXCLUSIVAMENTE os requisitos previstos no artigo 104 do Código Civil. O dispositivo nega vigência ao inc. XXV, do art. 5º, da Constituição Federal, pois nega a possibilidade de apreciação por parte do Judiciário de lesão ou ameaça a direito. Ademais, há outros vícios que podem tornar nulo o negócio jurídico, como aqueles previstos nos artigos 613 e 614 da CLT, bem como quando contrariar o artigo 611-B constante do presente projeto, além dos demais direitos constitucionais.

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17604.27191-04

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00337**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17825.22478-19

**EMENDA Nº - CAS**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprimam-se os § 1º, §2º e §3º do art. 8º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICATIVA

Referidos dispositivos, que se pretende suprimir, buscam adentrar na autonomia e independência da Justiça do Trabalho, ao engessar, apenas para o Poder Judiciário Trabalhista, ressalte-se, a sua atividade jurisprudencial de intepretação da Constituição Federal e das leis na análise reiterada de situações concretas levadas às Varas e Tribunais do Trabalho.

É importante ressaltar que os magistrados precisam, cotidianamente, interpretar o ordenamento jurídico com um todo, especialmente a partir de uma interpretação sistemática e não meramente literal, para que a justiça seja melhor aplicada ao caso concreto. Vale lembrar, também, que o legislador, ao editar leis, não consegue abarcar todas as situações a que ela serão aplicadas, razão pela qual

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17825.22478-19

é fundamental que o Poder Judiciário mantenha sua prerrogativa de aplicar a justiça ao caso concreto a partir da regular interpretação das leis.

De outra parte, especialmente no que concerne ao § 3º do art. 8º, e tendo em vista a inafastabilidade do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhista, não se pode tolher a análise da Justiça do Trabalho sobre a validade e a legalidade de cláusulas firmadas em convenções e acordos coletivos de trabalho, sob o argumento da intervenção mínima na autonomia da vontade, pois a Constituição Federal traz, em seu artigo 7º, as hipóteses taxativas em que as negociações coletivas podem prever redução de direitos.

Dessa forma, a supressão de tais dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

**PLC 38/2017**
**00338**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17797.55658-04

**EMENDA Nº - CAS**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se o § 3º do art. 2º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICATIVA

A intenção do parágrafo que pretendemos suprimir é descaracterizar a formação de grupos econômicos com o objetivo esquivarem-se de da responsabilidade quanto as relações de emprego.

Com o devido respeito, isto não pode prosperar sob pena do grupo econômico registrar seus empregados na empresa “quebrada” e, mesmo com as outras empresas sadias, não vir a ser responsabilizado pelos débitos trabalhistas na quitados.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17797.55658-04

Portanto, a proposta deve ser retirada do PLC. 38/2017 com base nos princípios inerentes ao Direito do Trabalho e constitucionais.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00339**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17857.97451-99

**EMENDA Nº - CAS**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprimam-se os arts. 4-A, 4-C e 5-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei 13.429 de 31 de março de 2017, constante do art. 2º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICATIVA

Os artigos que se pretende suprimir visam a permitir a terceirização sem limites, abrangendo as atividades finalísticas da empresa tomadora.

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

É da essência do direito à relação de emprego protegida, assegurada no artigo 7º, I, da Constituição Federal que o vínculo se forme diretamente com a empresa em que o trabalhador esteja integrado no desenvolvimento de sua atividade finalística, de modo que o texto do substitutivo do Senado, ao admitir a intermediação de um terceiro na prestação de mão de obra, viola a garantia constitucional.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17857.97451-99

Igualmente, incompatível com as normas do artigo 170 da Constituição Federal, que define a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na busca do pleno emprego.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo projeto e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00340**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17327.81428-00

**EMENDA Nº - CAS**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se o inciso VIII do § 2º do art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na redação do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

**JUSTIFICATIVA**

Não é razoável exigir que a troca de roupa ou uniforme seja descontada da jornada de trabalho. Se a empresa exige o uso de uniforme, o tempo gasto para a troca ocorra deve integrar a jornada de trabalho.

Essa é a razão pela qual solicito o apoio dos meus nobres Pares no acatamento da presente emenda supressiva.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00341**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17891.44540-00

**EMENDA Nº - CAS**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se o inciso II do art. 5º do PLC 38, de 2017, que suprime a alínea "a" do art. 28 da Lei nº 8.812, de 24 de julho de 1991.

## JUSTIFICAÇÃO

A proposta legitima medidas flexibilizadoras da relação de trabalho em detrimento de direitos instituídos.

As alterações nas leis previdenciárias é tema completamente diverso do objeto substantivo do projeto original. A revogação pretendida versa sobre mudança na exclusão de circunstancias que não geram sua integração no salário-de-contribuição para o regime, o que irá repercutir no cálculo da parcela contributiva e, portanto, do benefício futuro (lei 8212/1991).

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00342**

SF/17781.48456-14

**EMENDA Nº -**
**(ao PLC nº 38, de 2017)**

**Emenda Modificativa**

Altere-se os §§ 2º e 5º do art. 844, do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 844. .....

§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, salvo se beneficiário da justiça gratuita ou se comprovar, no prazo de oito dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

.....

§ 5º Ainda que ausente o reclamado, mas presente o advogado na audiência, serão aceitos os documentos eventualmente apresentados como prova de quitação.

**JUSTIFICAÇÃO**

O objetivo da proposta de alteração do art. 844, §§2º e 5º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, conforme redação do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, é modernizar a legislação trabalhista, garantindo isonomia de tratamento quanto à ausência de cada uma das partes, além de compatibilizar as regras próprias do processo eletrônico às peculiaridades do processo do trabalho e proporcionar eficiência no processo nas reclamações ajuizadas exclusivamente em face de ente incluído na definição legal de Fazenda Pública.

SF/17781.48456-14

A Constituição Federal prescreve, em seu art. 5º, *caput*, o princípio geral da igualdade, pelo qual "*todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, (...)*", que se estende evidentemente ao tratamento de direitos e deveres das partes no processo. Por ele, as partes devem ter as mesmas oportunidades, o que significa, em outros termos, a necessária "*paridade de armas*".

Por seu turno, consoante o jurista Mauro Schiavi, o processo do trabalho tem, entre outras características principais, ser informado preferencialmente pelo princípio da oralidade, que se materializa na identidade física do juiz, na prevalência da palavra oral sobre a escrita, da concentração dos atos processuais, na imediatidade do juiz na colheita da prova e na irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias1.

Não é por outra razão que a Consolidação das Leis do Trabalho disciplina, em seu art. 843, *caput*, que "*na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria*". É necessária, portanto, a presença das partes em audiência, inclusive para tentar a conciliação previamente à própria apresentação da contestação. Em razão disso, por outro lado, é atribuída isonomicamente sanções à ausência de cada uma das partes: na ausência do Reclamante, o arquivamento do feito; na ausência do Reclamado, a revelia.

A redação dos art. 844, §5º, constante do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, todavia, rompe a lógica do tratamento isonômico no particular. Permite que a ausência do Reclamado, desde que presente o advogado na audiência, não seja um obstáculo à aceitação da contestação; ao passo que, diversamente, não apenas mantém a sanção pela ausência do Reclamante, como ainda impõe a sua condenação ao pagamento das custas, mesmo que

1 SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 10.ed. São Paulo: LTr, 2016, p.109-111.

SF/17781.48456-14

beneficiário da justiça gratuita, salvo motivo legalmente justificável. Há, portanto, clara e inequívoca violação do princípio da igualdade de tratamento das partes no processo.

Ressalve-se ainda que a específica obrigação do beneficiário da justiça gratuita arcar com as custas do processo – condicionando a propositura de nova demanda a esse pagamento –, por outro lado, também viola manifestamente os termos do texto constitucional, em seu art. 5º, XXXV e LXXIV, que traduzem o direito fundamental de acesso à Justiça, ao consagrar, respectivamente, que "*a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito*" e que "*o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos*".

A consolidação do Estado Democrático de Direito apresenta como condição necessária o acesso à Justiça, enquanto direito fundamental que garante os demais direitos fundamentais. De acordo com Mauro Cappelletti e Bryant Garth, quando ausentes mecanismos de efetiva reivindicação, não resta nenhum sentido à titularidade de direito, razão pela qual o direito de acesso efetivo tem sido progressivamente reconhecido entre os novos direitos individuais e sociais. Para eles, "*o acesso à Justiça pode, [...], ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos*"2

Sobre o tema, inclusive, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 2160-MC/DF, relatado pelo Ministro Marco Aurélio, conferiu interpretação conforme o art. 5º, XXXV da Constituição Federal ao art. 625-D da CLT – introduzido pela Lei 9.958/2000 –, entendendo assim não como obrigatória, mas sim meramente facultativa a passagem pela comissão de conciliação prévia, sob o fundamento de que tal medida, em caráter imperativo, corresponderia a uma fase administrativa não autorizada pelo texto constitucional e que impediria o acesso imediato ao Poder Judiciário. Não há como, portanto, no quadro

2 CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Traduzido por Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988, p.11-12.

constitucional vigente, excluir da apreciação da Justiça do Trabalho qualquer lesão ou ameaça a direito afeta à sua competência material.

Sala das Comissões, em

Senador PAULO ROCHA
PT/PA

SF/17781.48456-14

**PLC 38/2017**
**00343**

**EMENDA Nº -**
**(ao PLC nº 38, de 2017)**

**EMENDA MODIFICATIVA**

Modifique-se o *caput* do art. 620, constante do PLC 38/2017, que passa a ter a seguinte redação:

"Art. 620 As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho, quando mais benéficas, sempre prevalecerão sobre a legislação. " (NR)

**JUSTIFICATIVA**

A lei trabalhista deve sempre buscar o aperfeiçoamento e a melhora nas relações e nas condições de trabalho. Nesse sentido, é essencial que se acrescente a expressão "quando mais benéficas" para diferenciar os acordos coletivos das convenções coletivas, e que essas devam ter um peso maior na negociação.

Isso, porque, da maneira em que se propõe no art. 620 do PLC 38/2017, além de abrir as comportas para ampla diminuição de benefícios e piora de vida de trabalhadores, amplia-se o problema da concorrência desleal. Pactos por empresa, que aumentam lucratividade a partir da precarização de direitos, produz acesso desequilibrado ao mercado. Também aqui, os lucros de quem mais precariza são privativos, mas os custos ficam socializados.

Assim, as condições estabelecidas em acordo coletivo, que se referem ao entendimento entre um sindicato e uma empresa, devem ser mais benéficas, do que as negociações entre os sindicatos patronal e profissional estipuladas em uma convenção coletiva.

Sala das Comissões, em

**Senador PAULO ROCHA**
**PT/PA**

SF/17728.41442-25

**PLC 38/2017**
**00344**

SF/17461.73579-04

**EMENDA Nº -**
**(ao PLC nº 38, de 2017)**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se o §5º do art. 844, constante do art. 2º do PLC 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 844 .....

§ 5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.” (NR)

**JUSTIFICATIVA**

No processo do trabalho é obrigatória a presença das partes. Sendo que a ausência do reclamante importa no arquivamento da reclamatória, e a ausência do reclamado importa na decretação da revelia, e aplicação da pena de confissão.

Os efeitos da revelia implicam em reconhecimento dos fatos alegados pela parte autora, não fazendo qualquer sentido a juntada da contestação e dos documentos.

Assim sendo, pedimos o apoio dos pares na supressão deste parágrafo, de modo a não fazer modificações inconsistentes e que acabarão por sobrecarregar ainda mais o processo judicial trabalhista.

Sala das comissões, em

**Senador PAULO ROCHA**
**PT/PA**

**PLC 38/2017**
**00345**

SF/17891.63733-28

**EMENDA Nº -**
**(ao PLC nº 38, de 2017)**

**EMENDA MODIFICATIVA**

Modifique-se o §7º do art. 879, constante do art. 2º do PLC 38/2017, que passa a ter a seguinte redação:

> § 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial - **IPCA**-**E**, ou pelo índice que vier a substituí-lo." (NR)

**JUSTIFICATIVA**

Não há qualquer entendimento acerca da taxa mais adequada para a correção monetária em ações trabalhistas por parte do Supremo Tribunal Federal, ou através de qualquer Súmula Vinculante.

Há, no entanto, um entendimento na Justiça do Trabalho acerca do tema, de que a aplicação do IPCA-E como fator de correção monetária é mais adequada. Isso porque, por ser muito menor, a Taxa Referencial (TR) como índice de correção monetária, conforme proposto no PLC 38/2017, lesa o trabalhador que já se encontra em situação de prejuízo, e, portanto, não deve valer como meio de correção em condenações judiciais.

Fundamenta esse argumento o art. 39 da Lei 8177/91, que determina que *"os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual* ***sofrerão juros de mora equivalentes à TRD acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento****"*.

Assim, a preferência do IPCA-E em detrimento à TR, no entendimento do juiz trabalhista, se dá em razão da ínfima correção proveniente da TR - o que acaba por tornar quase nula a correção do que é devido. E, considerando sua natureza punitiva, não cabe

SF/17891.63733-28

considerações que justifiquem a revisão de valores das multas que são relativas ao cumprimento de direitos.

Pelo exposto, peço apoio dos pares na aprovação da seguinte emenda, de forma evitar a que sejam minimizadas as correções do que se é devido aos trabalhadores relativamente às suas verbas rescisórias e outros direitos, considerando que a correção somente se dá em razão de um atraso ou negligência por parte do empregador em cumprir com as obrigações legais a lhe cabem.

Sala das Comissões, em

**Senador PAULO ROCHA**
**PT/PA**

**PLC 38/2017**
**00346**

SF/17486.26015-14

**EMENDA Nº -**
**(ao PLC nº 38, de 2017)**

**EMENDA MODIFICATIVA**

Dê-se ao §2º do art. 634, constante do art. 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, a seguinte redação:

"Art. 634.....

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

**JUSTIFICATIVA**

Não há qualquer entendimento acerca da taxa mais adequada para a correção monetária em ações trabalhistas por parte do Supremo Tribunal Federal, ou através de qualquer Súmula Vinculante.

Há, no entanto, um entendimento na Justiça do Trabalho acerca do tema, de que a aplicação do IPCA-E como fator de correção monetária é mais adequada. Isso porque, por ser muito menor, a Taxa Referencial (TR), como índice de correção monetária, conforme proposto no PLC 38/2017, lesa o trabalhador que já se encontra em situação de prejuízo, e, portanto, não deve valer como meio de correção.

Fundamenta esse argumento o art. 39 da Lei 8177/91, que determina que *"os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual* ***sofrerão juros de mora equivalentes à TRD acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento****"*.

Assim, a preferência do IPCA-E em detrimento à TR, no entendimento do juiz trabalhista, se dá em razão da ínfima correção proveniente da TR - o que acaba por tornar quase nula a correção do que é devido. E, considerando sua natureza punitiva, não cabe considerações que justifiquem a revisão de valores das multas que são relativas ao cumprimento de direitos.

Pelo exposto, peço apoio dos pares na aprovação da seguinte emenda, de forma a evitar que sejam minimizadas as correções do que se é devido aos trabalhadores relativamente às suas verbas rescisórias e outros direitos, considerando que a correção somente se dá em razão de um atraso ou negligência por parte do empregador em cumprir com as obrigações legais a lhe cabem.

Sala das Comissões, em

**Senador PAULO ROCHA**
**PT/PA**

SF/17486.26015-14

**PLC 38/2017**
**00347**

SF/17723.04700-00

**EMENDA Nº -**
**(ao PLC nº 38, de 2017)**

**EMENDA MODIFICATIVA**

Modifique-se o §2º do art. 818, constante do art. 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 818.....

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, o juiz poderá adiar a audiência e será possibilitado provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. "

**JUSTIFICATIVA**

A inclusão da expressão "o juiz poderá adiar a audiência" respeita a autonomia do juiz de presidir o processo. Cabe a ele decidir se audiência deve ou não ser adiada. É comum nas audiências as partes já estarem acompanhadas de suas testemunhas, que poderão depor na hora, esclarecendo os fatos.

Como o texto do PLC 38/2017 torna obrigatório o adiamento, isso poderá vir em prejuízo das partes, e dos seus advogados, o que atenta contra os princípios de economia e celeridade processuais.

Sala das Comissões, em

**Senador PAULO ROCHA**
**PT/PA**

**PLC 38/2017**
**00348**

SF/17542.67313-26

**EMENDA Nº DE 2017**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA MODIFICATIVA**

Dê-se ao §2º do art. 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a seguinte redação:

*"Art. 2º .....*

*§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo cada uma personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de uma delas, ou possuírem entre si uma relação de coordenação, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis."*

**JUSTIFICATIVA**

A redação da emenda proposta ao §2º do art. 2º permite reconhecer a existência de grupo econômico nos casos de comunhão de interesses entre sociedades diversas, nos casos em que haja uma relação de “direção”, “controle”, “administração” ou de “coordenação” entre as empresas, para que as mesmas sejam consideradas integrantes do mesmo grupo, sendo solidariamente responsáveis.

Atenuar a responsabilidade de empresas que possuem entre si uma relação de coordenação, ainda que não exerçam o controle sobre outras ou sejam subordinadas a uma delas, certamente acarretará um prejuízo à efetividade da execução do crédito trabalhista, de natureza alimentar, que goza de amplo privilégio sobre qualquer outro, acima do próprio crédito fiscal, consoante o disposto na legislação nacional (art. 186 do CTN e art. 30 da Lei Federal nº 6.830/80).

Sabe-se que um dos grandes entraves do Poder Judiciário, não só na Justiça do Trabalho, é a fase de execução. Conforme dados extraídos do Relatório do CNJ *"Justiça em*

*Números 2016"*, percebe-se que a taxa de congestionamento na execução (70%) é 22 pontos percentuais maior que a taxa no conhecimento (48%), o que aumenta, substancialmente, a taxa de congestionamento total da Justiça do Trabalho.

Ademais, a jurisprudência trabalhista consolidada ao longo de anos sempre considerou, para a caracterização do grupo econômico previsto no art. 2º, §2º, da CLT, que não é necessário que exista a formalização de uma das modalidades jurídicas típicas ao Direito Comercial ou Econômico, não sendo exigido, sequer, a formal institucionalização do grupo. Basta que haja uma relação de “direção”, “controle”, “administração” ou de “coordenação” entre as empresas para que as mesmas sejam consideradas integrantes do mesmo grupo econômico, sendo solidariamente responsáveis.

Sala das Comissões, em

**Senador PAULO ROCHA**
**PT/PA**

SF/17542.67313-26

**PLC 38/2017**
**00349**

SF/17606.73302-85

**EMENDA Nº de 2017**
**(ao PLC nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)**

Altere-se o §3º do art. 8º, inserido no art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que modifica a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que passa a vigorar com a redação abaixo especificada:

"Art. 8º .....

.....

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, e as cláusulas e obrigações ajustadas, a partir da observância dos princípios e regras gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público".

**JUSTIFICAÇÃO**

O objetivo da proposta de alteração do art. 8º, §3º da CLT, conforme redação do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, é adequar o primeiro dispositivo aos termos do texto constitucional, em seu art. 5º, XXXV, que consagra expressamente que "*a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito*", traduzindo o direito fundamental

SF/17606.73302-85

de acesso à Justiça.

A consolidação do Estado Democrático de Direito apresenta como condição necessária
o acesso à Justiça, enquanto direito fundamental que garante os demais direitos fundamentais. De
acordo com Mauro Cappelletti e Bryant Garth, quando ausentes mecanismos de efetiva reivindicação, não resta nenhum sentido à titularidade de direito, razão pela qual o direito de acesso efetivo tem sido progressivamente reconhecido entre os novos direitos individuais e sociais. Para eles, "*o acesso à Justiça pode, [...], ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos*"1

Sobre o tema, inclusive, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 2160-MC/DF, relatado pelo Ministro Marco Aurélio, conferiu interpretação conforme o art. 5º, XXXV da Constituição Federal ao art. 625-D da CLT – introduzido pela Lei 9.958/2000 –, entendendo assim não como obrigatória, mas sim meramente facultativa a passagem pela comissão de conciliação prévia, sob o fundamento de que tal medida, em caráter imperativo, corresponderia a uma fase administrativa não autorizada pelo texto constitucional e que impediria o acesso imediato ao Poder Judiciário. Não há como, portanto, no quadro constitucional vigente, excluir da apreciação da Justiça do Trabalho qualquer lesão ou ameaça a direito afeta à sua competência material, o que significa, neste caso, que sua atuação não pode ser reduzida exclusivamente à observância dos elementos essenciais de um determinado negócio jurídico.

Considerando, por outro lado, que a Constituição Federal de 1988 disciplina

1 CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Traduzido por Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988, p.11-12.

expressamente, em seu art. 7º, XXVI, que "*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (…) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho*", a alteração ora proposta moderniza a Consolidação das Leis do Trabalho, assegurando segurança jurídica à sociedade e especialmente às partes acordantes, ao consagrar um marco legal claro para interpretação desses pactos laborais, em sentido da estrita observância dos princípios e regras gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

SF/17606.73302-85

Sala das Comissões,

**Senador PAULO ROCHA**
**PT/PA**

PLC 38/2017
00350

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17812.76875-46

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprimam-se os artigos 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, 223-F e 223-G da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos da redação dada pelo art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

Ao que se observa, trechos do PLC 38, de 2017, como este cuja supressão ora se propõe, acabar por aderir a uma visão preconceituosa e alheia à realidade da Justiça do Trabalho, difundida em alguns meios empresariais, no sentido de que decidiria tal ramo do Judiciário sempre em favor dos trabalhadores. Tal visão, todavia, não subsiste a qualquer análise isenta e embasada em fatos e números.

De forma inédita, o PLC 38 prevê limitações às decisões da Justiça do Trabalho que não encontram paralelo nos outros ramos do Poder Judiciário, o que se mostra preocupante tanto do ponto de vista do direito dos trabalhadores à integral reparação dos danos sofridos quanto da integral prestação jurisdicional, expressamente assegurada no artigo 5º da CF/88.

Nessa linha, a tarifação do dano extrapatrimonial trabalhista prevista no artigo 223-G, § 1º, implica em limitação incompatível tanto com o direito

SF/17812.76875-46

assegurado no artigo 5º, incisos V e X, da CF/88, quanto com a garantia de se ter a pretensão integralmente examinada pelo Poder Judiciário. Observe-se que o STF já decidiu pela inconstitucionalidade da tarifação de dano moral (RE 396.386-4), sendo em igual sentido a súmula 281 do STJ, pois a Constituição Federal assegura a reparação integral do dano.

Não havendo, pois, razão para se dar tratamento diferenciado aos danos extrapatrimoniais – e, ainda mais, num viés extremamente restritivo e injustificável – no âmbito do processo do trabalho, propõe-se a supressão dos dispositivos tratando dessa temática.

Sala da Comissão,

**Senadora GLEISI HOFFMANN**

PLC 38/2017
00351

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17464.67781-58

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o artigo 507-B da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos da redação dada pelo artigo 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, ao incluir o artigo 507-B na Consolidação das Leis do Trabalho, cria na legislação a figura do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, conferindo a esse instrumento eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Em nossa concepção, a criação desse instrumento pode incentivar o descumprimento de obrigações trabalhistas por maus empregadores, com a conivência de sindicatos pouco representativos, dificultando o acesso à justiça pelo trabalhador que, ao assinar o termo “assumindo” que recebeu todos os direitos relativos àquele determinado ano de trabalho, não poderá mais procurar a Justiça do Trabalho para requerer eventuais direitos sonegados.

Além disso, há que se observar que tal previsão acaba por impactar a vigência da própria norma constitucional que dispõe sobre prescrição trabalhista (artigo 7º, XXIX), pois, ao assinar o termo de quitação anual, o

SF/17464.67781-58

trabalhador não poderá mais acionar a Justiça, mesmo que dentro da prescrição trabalhista de 5 anos, observado logicamente o limite de 2 anos da extinção do contrato.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

**Senadora GLEISI HOFFMANN**

PLC 38/2017
00352

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17701.23396-48

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o artigo 477-A da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos da redação dada pelo art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da presente emenda em suprimir o art. 477-A do PLC 38/2017 dá-se em razão de que não se pode equiparar dispensas imotivadas individuais, plúrimas, ou coletivas quando as consequências para o conjunto dos trabalhadores são diferentes e altamente prejudiciais a uma coletividade.

As negociações coletivas prévias são essenciais e devem ser da competência da justiça do trabalho. Veja-se o julgado do TST, Processo nº TST-RODC-309/2009-000-15-00.4, conhecido como “Caso Embraer”, para que fosse determinada a suspensão cautelar das rescisões contratuais e, ao fim do processo, a declaração de nulidade das dispensas coletivas efetivadas sem observância da necessária negociação prévia com os sindicatos.

Ademais, nos termos do art. 114, § 2º, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho detém competência normativa para decidir o conflito coletivo, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho.

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17701.23396-48

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

**Senadora GLEISI HOFFMANN**

PLC 38/2017
00353

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17585.29886-06

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o art. 442-B da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos da redação dada pelo art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

O artigo acrescido à CLT pretende criar a figura do autônomo que presta serviços de forma contínua e com exclusividade para uma empresa, características essas que implicam inevitável desvirtuamento do trabalho autônomo, redundando na utilização dessa denominação formal apenas para mascarar a relação de emprego que de fato se formará.

É oportuno lembrar que o Direito do Trabalho está assentado em uma grande divisão entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. O trabalho subordinado é regido pela CLT e demais leis trabalhistas, enquanto o trabalho autônomo encontra regulamentação em diversos outros ramos do direito.

O verdadeiro trabalhador autônomo desenvolve suas atividades com discricionariedade, iniciativa e organização própria, escolhendo o lugar, o modo, o tempo e a forma de execução dos serviços.

Vale dizer: trabalha por conta própria, assume os riscos da sua atividade e a organização segundo seus critérios, não se sujeitando ao controle de outra pessoa ou empresa.

SF/17585.29886-06

Como resultado dessas características, o autônomo não se vincula a um cliente ou tomador exclusivo dos seus serviços, pois essa exclusividade na prestação de serviços continuados é a antítese da autonomia e a marca registrada da configuração da relação de emprego.

Assim, a norma proposta servirá apenas de instrumento à fraude à relação de emprego, atribuindo-se maior valor jurídico ao aspecto formal do contrato com o trabalhador autônomo em detrimento do princípio da primazia da realidade, que impera no direito do trabalho, de modo que o dispositivo cuja supressão ora se propõe desfigura e desvirtua os fins e os preceitos da legislação do trabalho.

Essa fraude gera severos prejuízos aos trabalhadores, que serão excluídos de todo o sistema de proteção trabalhista, perdendo direitos básicos como férias, FGTS e limites da jornada de trabalho, além de prejudicar também a Previdência Social, dada a redução dos valores a serem recolhidos pelo trabalhador autônomo e as empresas tomadoras dos seus serviços, além de dificultar a fiscalização e controle dessa forma de trabalho para fins de recolhimento dos impostos e encargos sociais devidos.

Sala da Comissão,

**Senadora GLEISI HOFFMANN**

PLC 38/2017
00354

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17048.37587-81

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o parágrafo 3º do art. 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos da redação dada pelo art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

O texto proposto afirma que, na avaliação dos requisitos para validade da norma coletiva (acordo coletivo e convenção coletiva), o Judiciário deve analisar EXCLUSIVAMENTE os requisitos previstos no artigo 104 do Código Civil. O dispositivo nega vigência ao inc. XXV, do art. 5º, da Constituição Federal, pois nega a possibilidade de apreciação por parte do Judiciário de lesão ou ameaça a direito. Ademais, há outros vícios que podem tornar nulo o negócio jurídico, como aqueles previstos nos artigos 613 e 614 da CLT, bem como quando contrariar o artigo 611-B constante do presente PL 6787/16, além dos demais direitos constitucionais.

Sala da Comissão,

**Senadora GLEISI HOFFMANN**

PLC 38/2017
00355

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17079.80876-34

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o artigo 394-A da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos da redação dada pelo art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

O artigo em tela autoriza a gestante ou lactante a trabalhar em local insalubre, o que vai de encontro com as regras de medicina e segurança do trabalho, pois coloca em risco não só a saúde da mãe, mas também do nascituro.

A Constituição determina a permanente redução dos riscos e dos danos à saúde de quem trabalha. Ademais, o atestado médico que comprove que o ambiente não afetará a saúde ou oferecerá algum risco à gestação ou à lactação poderá ser apresentado pelo próprio médico da empresa, caracterizando um conflito de interesses, face a subordinação existente.

Pelo exposto e visando dar maior proteção para a gestante/lactante e ao nascituro, apresentamos a presente emenda solicitando o apoio dos meus pares para solucionar esta questão que coloca em risco a saúde da mãe trabalhadora e de seu filho.

Sala da Comissão,

**Senadora GLEISI HOFFMANN**

PLC 38/2017
00356

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17837.37588-74

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o Artigo 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, reescreve a CLT, dispondo sobre 97 artigos – entre modificações na redação e inserção de novos dispositivos – além de interferir em outros 16 artigos celetistas para fins revogatórios.

A proposição se forjou numa falsa premissa de que as alterações teriam o propósito de modernização da legislação e a geração de novos postos de trabalho. No entanto, o conteúdo modificado pelo Art. 1º da CLT dispõe sobre a flexibilização de direitos fundamentais, inclusive os instituídos na Constituição Federal, tornando os trabalhadores ainda mais vulneráveis, posto que, em tempos de crise, as condições negociais são reduzidas pelo receio diante do desemprego, fazendo-os chegar à mesa de negociação com posição inferior ao poder do empregador.

É evidente a precarização das relações de trabalho intrínseca ao substitutivo, ainda mais perversa daquilo que já constava pelo texto original do projeto.

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17837.37588-74

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

**Senadora GLEISI HOFFMANN**

PLC 38/2017
00357

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17751.69372-83

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o Artigo 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, altera a Lei 6019/1974, modificada recentemente pela Lei 13.429, de 31 de março de 2017, sancionada pelo governo Temer para regular o trabalho temporário e a terceirização.

A proposição explicita que pode ser terceirizada quaisquer atividades da contratante, de forma ampla e irrestrita, evitando uma interpretação restritiva ao texto da nova lei, que não era nítida quanto a essa previsão ilimitada do objeto da terceirização.

É evidente a precarização das relações de trabalho intrínseca à ampliação da prática da terceirização para qualquer parcela das atividades da empresa tomadora de serviços, isso vai gerar o esvaziamento dos empregos diretos, a ampliação do fenômeno da “pejotização”, além da entrega dos trabalhadores a modalidades contratuais que comprovadamente lhe ocasionam menores salários e piores condições de trabalho.

Além da dificuldade de acesso aos créditos trabalhistas, diante da fragilidade empresarial da maioria das empresas terceirizadas que desaparecem da vida comercial, deixando um passivo de débitos pelo descumprimento dos direitos dos trabalhadores. Tudo isso fartamente

SF/17751.69372-83

medido pelas estatísticas alcançadas pelas pesquisas realizadas nos setores terceirizados.

Sala da Comissão,

**Senadora GLEISI HOFFMANN**

PLC 38/2017
00358

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

SF/17851.63105-83

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA MODIFICATIVA E SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao art. 545, 582 e 583, e dê-se ao art. 578, 579 e 587 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º, a seguinte redação:

"Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste capítulo.

§ 1º. A aplicação das contribuições sindicais referidas no caput deste artigo deverá ser devidamente fiscalizada pelo **Tribunal de Contas da União – TCU ou outro órgão indicado pela União.**

**§ 2º. Todas as entidades sindicais deverão tornar público seus balanços anuais, através da disponibilização dos mesmos à população, através dos diversos meios de comunicação**. "

**"Art. 579 A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591."**

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

SF/17851.63105-83

## JUSTIFICATIVA

A autorização prévia e expressa do pagamento da contribuição sindical inviabiliza a existência do sindicalismo patronal e dos trabalhadores, e retira a autonomia das entidades sindicais, inviabilizando a sua representatividade e o custeio de suas atividades.

O art. 592 da CLT aponta a contribuição sindical como fonte de receita com características e destinação próprias, sublinhando-se dentre as finalidades, a aplicação em atividades assistenciais e administrativas, sob supervisão do Ministério do Trabalho. A contribuição sindical está sujeita a minuciosa disciplina legal (CLT, arts. 578 a 610), que compreende as pessoas que estão obrigadas ao pagamento; a base de incidência; os critérios fixados para o recolhimento; a distribuição dos percentuais correspondentes às confederações, federações, sindicatos e Ministério do Trabalho, repassados para o custeio do seguro-desemprego etc.

O trabalhador ou empresário vinculados a determinado sindicato, dele espera e confia que tenha garantido sua representatividade de classe, mas para que isso ocorra é necessário que o sindicato seja suficientemente dotado de condições tais que o possibilitem obter o reconhecimento de direitos e/ou vantagens, reversão de benefícios em atividades extranegociais, agenda cultural e educativa, aperfeiçoamento de seus dirigentes etc.

Mas para isso, é imprescindível que arrecade condignamente a fim de fazer frente a tais compromissos institucionais de forma que não se transforme em mero "sindicato de carimbo" sem nenhuma representatividade e totalmente descompromissado com seu papel dentro do sistema, trazendo, consequentemente, desorganização e o enfraquecimento sindical.

Não se afigura razoável retirar, por via obliqua, dos sindicatos a mais substancial fonte de renda, que é a contribuição sindical. Há ainda, que se considerar como consequência dos direitos dos trabalhadores que os sindicatos de menor porte representativo teriam perda considerável de receita, o que comprometeria sua eficácia como instrumento de autotutela dos interesses dos associados.

Outro aspecto importante a ser considerado é que 20% do valor arrecadado constiui fonte de receita da união para subsidiar o FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador). Ao retirar esta receita, deverá ser apontada outra fonte de recursos.

No tocante à fiscalização pelo TCU e divulgação dos balanços, aqui propostos, vislumbra-se, a participação efetiva do poder público no controle

transparente relativo ao recolhimento e destinação dos recursos provenientes da contribuição sindical.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17851.63105-83

PLC 38/2017
00359

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17590.83885-22

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA ADITIVA

Inclua-se, no art. 1º, a seguinte alteração ao art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

"Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

....."

## JUSTIFICAÇÃO

Embora a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que criou o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e alterou a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, tenha possibilitado que as empresas que aderissem a esse Programa ampliassem a licença maternidade de suas empregadas para 180 dias, tal direito não foi adotado de forma universal.

Não obstante, com base em autorização na mesma Lei, servidores públicos civis e militares, independentemente de qualquer requisito, foram contemplados, por atos administrativos e regulamentos, com o direito a licença maternidade de 180 dias, resultando no paradoxo de que as trabalhadoras mais necessitadas não tem esse direito, enquanto outras, de empresas que aderiram ao Programa, ou servidoras públicas, o têm.

O que deveria ser um direito de todas as trabalhadoras, assim, acaba soando como privilégio. A proteção à maternidade é dever do Estado, e como tal a Carta Magna trata desse direito no art. 226, assegurando a proteção a todos os membros da família.

Dessa forma, é indispensável que ao se debater o PLC em tela, seja incorporada a proposta que ora apresentamos, como medida de JUSTIÇA.

SF/17590.83885-22

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00360

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17648.15339-07

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA ADITIVA

Inclua-se, no art. 2º, a seguinte alteração à Lei nº 6.019, de 1974:

"Art. 12-A É assegurada ao trabalhador da empresa prestadora de serviços, se mais benéfica, a percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços ou da respectiva categoria profissional diferenciada ou profissão liberal, nos termos do § 3º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n°5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 1º. Em nenhuma hipótese os trabalhadores da empresa contratada que estiverem prestando serviços à empresa contratante poderão receber piso salarial inferior àquele previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho para a categoria profissional preponderante na empresa contratante.

§ 2º Caso a convenção ou acordo coletivo de trabalho mencionado no caput preveja remuneração para os trabalhadores da empresa tomadora de serviços superior à remuneração dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços, deverá esta complementá-la, por meio de abono, que integrará a sua remuneração para todos os efeitos legais, durante a execução do contrato.

§ 3° A representação sindical dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços observará o disposto nos artigos 8° da Constituição Federal e 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, garantindo-se os respectivos direitos de negociação coletiva e greve."

SF/17648.15339-07

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38/2017 retorna, indevidamente, ao tema da terceirização ampla e irrestrita das atividades das empresas, tornando nula a tese jurídica de que somente podem ser terceirizadas as atividades-meio das empresas.

Trata-se de tema que ainda se acha em debate nesta Casa, que não concluiu a apreciação do PLC 30, de 2015.

Assim, é de todo inoportuna a inclusão, nesse PLC, desse tema, que requer exame mais aprofundado e detalhado. A recente promulgação da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, não obstante leituras apressadas de que se prestaria a permitir a terceirização irrestrita, não teve esse poder, pois não adentrou no que poderia ou não ser objeto da terceirização.

Para superar a lacuna – e atender à expectativa dos que defendem a total precarização do trabalho -, o PLC 38/2017 faz nova investida, com o fito de obrigar esta Casa a acatar tese que é, todavia, inconstitucional.

Como aponta o estudo do DIEESE, a terceirização segue sendo uma fonte de precarização/diferenciação das condições de trabalho, e a estratégia de otimização dos lucros mediante terceirização está fortemente baseada na precarização do trabalho.

A própria condição do trabalhador terceirizado é fator de enfraquecimento de sua posição do mundo do trabalho. Como aponta Maurício Godinho Delgado[1] , abordando o tema "Terceirização e Atuação Sindical":

> *"O caminho jurisprudencial de adequação jurídica da terceirização ao Direito do Trabalho tem de enfrentar, ainda, o problema da representação e atuação sindical dos obreiros terceirizados. Pouco foi pensado, e muito menos feito, a esse respeito no âmbito doutrinário e jurisprudencial do país. Contudo, a relevância do presente problema é tão ou mais significativa do que a característica aos dois anteriores ['Terceirização e Não Discriminação Remuneratória - salário equitativo' e 'Terceirização e Responsabilidade Trabalhista'], já enfrentados com razoável consistência por parte da doutrina e jurisprudência pátrias. A terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados. A noção de ser coletivo obreiro, basilar ao Direito do Trabalho e a seu segmento juscoletivo, é inviável no contexto de pulverização de força de trabalho, provocada pelo processo terceirizante.*

[1] DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 13ª Ed, São Paulo; LTr, 2014, p. 497.

SF/17648.15339-07

*Contudo, as noções de ser coletivo, de sindicato, de atuação, ação e representação sindicais são ideias matrizes que dimanam da Constituição Democrática de 1988 (art. 89 e seguintes, CF/88), mesmo consideradas as antinomias existentes, nesta área, na Constituição.*

*Tais noções não estão sendo estendidas, isonomicamente, aos trabalhadores terceirizados, na mesma extensão que são asseguradas aos demais empregados brasileiros. A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente díspares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto, se o sindicato constitui-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços - os quais, por sua vez, têm natureza absolutamente desigual -, tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato.*

*Ora, com todas as críticas que tem recebido nesse campo, é inquestionável que a Constituição do Brasil assegura aos trabalhadores o direito de terem uma organização sindical representativa de categoria profissional, situada em certa base territorial, que não pode ser inferior à área de um Município (art. 8º, II,CF/88). Ora, quanto à existência de tal entidade sindical, a Constituição não tem sido respeitada, no país, relativamente aos trabalhadores terceirizados.*

*Somente pode ser organização sindical efetivamente representativa da categoria profissional do trabalhador terceirizado aquela entidade sindical que represente, também hegemonicamente, os trabalhadores da empresa tomadora de serviços do obreiro! Toda a formação profissional, seus interesses profissionais, materiais e culturais, toda a vinculação laborativa essencial do trabalhador terceirizado, tudo se encontra direcionado à empresa tomadora de serviços, e não à mera intermediária de mão de obra. A real categoria profissional desse obreiro é aquela em que ele efetivamente se integra em seu cotidiano de labor."*

Trata-se, assim, de relação de trabalho que, embora formalmente protegida, visto que o vínculo empregatício há de ser reconhecido em qualquer circunstância, tem como resultado a figura de um "trabalhador de segunda classe", discriminado, sem identidade, tratado genericamente como "trabalhador terceirizado", e não como parte da categoria profissional a que, efetivamente, pertence, e tratado como mero objeto, em afronta ao valor social do trabalho como fundamentos da República, contemplado no seu art. 1º, IV, da proibição de distinção entre trabalho

manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, XXXII), da valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica (art. 170, caput) e como base da ordem social (art. 193).

Sob todos os aspectos, é reprovável a abordagem do tema no PLC 38/2017.

Contudo, se for o desejo desta Casa, deve ser assegurado ao trabalhador terceirizado o mesmo direito conferido ao empregado da empresa contratante, mediante a garantia, se mais benéfica, da percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços ou da respectiva categoria profissional diferenciada ou profissão liberal, nos termos do § 3º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n°5.452, de 1º de maio de 1943, bem assim a expressa garantia de que a representação sindical dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços observará o disposto nos artigos 8° da Constituição Federal e 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, garantindo-se os respectivos direitos de negociação coletiva e greve."

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17648.15339-07

PLC 38/2017
00361

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17630.46883-52

**PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

**EMENDA MODIFICATIVA**

Dê-se ao § 5º do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º, a seguinte redação:

"§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de **quatro** meses."

**JUSTIFICAÇÃO**

A redação proposta pelo art. 1º do PLC ao § 5º do art. 59 da CLT permite que o banco de horas possa ser compensado em até seis meses. A norma em vigor prevê que a compensação deve ocorrer em período de 120 dias.

A redação vigente desde 2001 já foi introduzida com o fito de flexibilizar a relação de trabalho e reduzir direitos.

A ampliação de 4 meses para 6 meses, além de desnecessária para o interesse do empresário que necessita dessa solução, revela nada menos que a ânsia do PLC de materializar a precarização da relação empregatícia e dos direitos constitucionais.

Assim, deve ser suprimida essa nova alteração e mantido o limite atual de 4 meses para a compensação.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00362

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17402.97515-68

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao § 1º do art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo art. 1º, a seguinte redação:

> "§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, e deverá ser comunicado, dentro de 30 (trinta) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação."

## JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao § 1º do art. 61 da CLT afasta a necessidade de comunicação à autoridade competente em matéria trabalhista em dez dias da situação de excepcionalidade que demande o excesso transitório de jornada.

Tal dispensa pode dar margem a fraudes e abusos, e tornar a exceção em regra, sendo necessária a sua manutenção. Contudo, entendemos ser apenas o caso de aumentar o prazo para comunicação de 10 para 30 dias, reduzindo a carga burocrática desse procedimento.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00363

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17306.20769-02

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao § 1º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo art. 1º, a seguinte redação:

> "§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a dez dias corridos."

## JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao § 1º do art. 134 da CLT permite o fracionamento das férias em até 3 períodos, desde que haja concordância do empregado. A regra em vigor permite o parcelamento em dois períodos, em casos excepcionais.

Compreendemos que a dinâmica do mundo atual muitas vezes inviabiliza o gozo de trinta dias consecutivos de férias, e que o parcelamento, por comum acordo, pode ser salutar, mas o fracionamento **não deve se dar em mais do que duas parcela**s, sob pena de o afastamento não produzir o efeito necessário que é o de permitir ao trabalhador o repouso após um ano de trabalho.

Assim, propomos a manutenção do limite anual de dois períodos para o fracionamento.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00364

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17653.89416-15

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 443 e ao artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º, a seguinte redação:

"Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, **ou, em caráter especial, quando caracterizada a sua descontinuidade, para prestação de trabalho intermitente**.

.....

"Art. 452-A Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, se dá com descontinuidade ou intensidade variável, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, em estabelecimentos que demandem trabalho intermitente.

§ 1º As partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

§ 2º Considera-se inatividade o período em que o empregado não estiver trabalhando e, nos termos definidos no art. 4º desta Consolidação, nem à disposição do empregador.

§ 3º Durante o período de inatividade:

I – o empregado pode exercer outra atividade;

SF/17653.89416-15

II – ficam mantidos os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

§ 4º O contrato de trabalho intermitente:

I – destina-se à prestação de serviços nos períodos ou turnos de trabalho predeterminados;

II – não pode ser estipulado por prazo determinado ou em regime de trabalho temporário; e

III – não poderá ser adotado para os aeronautas e outras atividades regidas por legislação própria.

§ 5º As férias, 13º salário e verbas rescisórias serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente nos últimos 12 meses, ou no período de vigência do contrato, se este for inferior.

§ 6º O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, ainda que previsto em acordo ou convenção coletiva, e deve conter:

I – o valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função;

II – determinação dos períodos ou turnos em que o empregado deverá prestar serviços;

III – determinação dos locais da prestação de serviços.

§ 7º Em caso de chamadas do empregador para a prestação de serviço em dias, períodos ou turnos não previamente contratados, o empregador comunicará o empregado com, pelo menos, dez (dez) dias úteis de antecedência.

§ 8º A recusa de prestação de serviço na forma do parágrafo anterior deverá ser comunicada, por escrito, pelo empregado, no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas antes do seu início.

§ 9º O empregado poderá laborar durante o período de inatividade, para empregadores concorrentes, desde que em comum acordo celebrado em contrato pelo empregado e seus empregadores, individualmente.”

**SENADO FEDERAL**
**Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL**

SF/17653.89416-15

## JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 443 e o novo art. 452-A da CLT inserem na ordem jurídica trabalhista o conceito de "contrato de trabalho intermitente".

Não obstante seja possível que, em certas atividades, o contrato de trabalho seja estabelecido por hora trabalhada, em razão da desnecessidade de prestação ininterrupta do trabalho por 6 horas ou 8 horas diárias, com intervalo, essa hipótese demanda que a jornada efetiva seja estabelecida previamente e que o trabalhador tenha conhecimento tanto do seu horário de trabalho, quanto do seu salário mensal. A jurisprudência dos Tribunais do Trabalho tem firmado esse entendimento, que nada mais é do que a garantia da dignidade do trabalhador, cuja situação não pode ficar à mercê do empregador, recebendo apenas por horas trabalhadas, mas sem qualquer previsibilidade que lhe permita reorganizar suas atividades e a busca de outras ocupações remuneradas.

O contrato de trabalho intermitente, na forma proposta, favorece somente o empregador, que tem o empregado à sua disposição, mas recebendo apenas pelas horas de efetivo trabalho. O prazo mínimo de três dias para a convocação do trabalhador como sendo o tempo para o empregado tomar conhecimento da jornada a ser cumprida, não é suficiente para que ele possa exercer outras atividades.

Assim, tal previsão legal não pode prosperar, por submeter o trabalhador a situação de grave injustiça e precarização do direito ao salário.

Todavia, a fim de permitir regramento que atenda às peculiaridades de setores como o de bares e restaurantes, hotelaria, eventos, comércio e outros, onde situações transitórias ou não rotineiras produzem aumento da demanda por mão de obra em dias ou horários específicos, e tendo em vista as propostas contidas no parecer do Relator ao Projeto de Lei do Senado nº 218, de 2016, que aguarda apreciação nesta Casa, formulamos a presente emenda, que visa conciliar aquelas propostas com o que a jurisprudência afirma necessário para a proteção do trabalhador.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00365

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17559.80748-77

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 545, 578, 579 e 582 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º, a seguinte redação:

"Art. 545. A contribuição de negociação coletiva é o valor devido em favor das entidades sindicais, com periodicidade anual, fundada na participação na negociação coletiva ou no efeito geral do seu resultado, ainda que por meio de sentença proferida em processo de dissídio coletivo, na forma do art. 616.

§ 1º A proposta do valor da contribuição será submetida anualmente à apreciação e deliberação de assembleia dos destinatários da negociação coletiva, filiados ou não à entidade sindical.

§ 2º Observadas as exigências desta Lei, a cobrança da contribuição de negociação coletiva aprovada em assembleia geral não comportará oposição.

§ 3º O desconto ou pagamento será realizado mediante a celebração do contrato coletivo ou da comprovação da frustração da negociação coletiva, de acordo com os respectivos valores ou percentuais das contribuições determinadas pelas respectivas assembleias dos sindicatos envolvidos nas negociações.

SF/17559.80748-77

§ 4º O contrato coletivo ou os documentos dos quais trata o caput deverão especificar as entidades sindicais para as quais serão feitos os repasses correspondentes à sua participação na contribuição de negociação coletiva.

§ 5º Quando mais de uma entidade sindical participar da negociação coletiva, os valores correspondentes à contribuição serão distribuídos de maneira proporcional ao índice de sindicalização de cada uma delas.

§ 6º Nos contratos coletivos de âmbito municipal, intermunicipal, estadual, interestadual e nacional, os valores correspondentes à contribuição de negociação coletiva serão distribuídos de maneira proporcional à representatividade das entidades dentro da estrutura organizativa a que pertencem.

§ 7º Os documentos de que trata o artigo anterior serão depositados no Ministério do Trabalho."

"Art. 578. O recolhimento e os procedimentos de repasse da contribuição de negociação coletiva serão definidos por ato do Ministro do Trabalho, ouvido o Conselho Nacional do Trabalho.

"Art. 579. A contribuição de negociação coletiva não poderá ultrapassar 1% (um por cento) do valor da remuneração recebida no ano anterior ao do desconto e será paga, no mínimo, em 3 (três) parcelas mensais, a partir do mês de abril, independentemente do número de contratos coletivos celebrados nos diversos âmbitos de negociação da entidade sindical.

§ 1º A base de cálculo da contribuição corresponderá ao "Total dos Rendimentos" indicado no "Comprovante de Rendimentos Pagos e de Retenção de Imposto de Renda na Fonte", deduzidas as quantias correspondentes ao Imposto de Renda Retido na Fonte e às contribuições previdenciárias oficial e privada.

§ 2º Quando o contrato de trabalho for extinto antes do desconto, a contribuição será paga de maneira proporcional ao número de meses trabalhados, no ato do pagamento das verbas rescisórias.

SF/17559.80748-77

§ 3º O empregador deverá informar ao sindicato, até o final do mês de abril, o número de trabalhadores e o valor total dos salários, bruto e líquido, que foram considerados para o pagamento da contribuição.

§ 4º A cobrança de contribuição de negociação coletiva é prerrogativa exclusiva do sindicato, cumprindo aos empregadores descontá-la da remuneração dos trabalhadores.

Parágrafo único. O repasse da contribuição deverá ser efetuado até o 10º (décimo) dia subsequente ao desconto, sob pena de multa no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, acrescidos de juros de mora sobre o principal da dívida, sem prejuízo de cominações penais, em especial as relativas à apropriação indébita."

"Art. 582. O rateio da contribuição aos demais integrantes da estrutura organizativa da entidade que participou da negociação coletiva obedecerá ao procedimento proposto pelo Conselho Nacional do Trabalho e aprovado pelo Ministro do Trabalho, com os seguintes percentuais:

I - 10% (dez por cento) para as centrais sindicais;

II - 5% (cinco por cento) para as confederações;

III - 10% (dez por cento) para as federações;

IV - 70% (setenta por cento) para os sindicatos;

V - 5% (cinco por cento) para o Fundo Solidário de Promoção Sindical - FSPS, nos termo do regulamento.

Parágrafo único. Quando a entidade sindical que participou da negociação não estiver filiada ou vinculada a qualquer dessas entidades, os percentuais a elas correspondentes serão repassados ao FSPS."

## JUSTIFICAÇÃO

A formulação proposta pelo PLC 38/2017 mediante alteração aos art. art. 545, 578, 579 e 582 da CLT, implica, de plano, na extinção da contribuição sindical

SF/17559.80748-77

compulsória, devida pelos trabalhadores, sindicalizados ou não, e a substitui por contribuição que dependerá da autorização de cada trabalhador.

Trata-se de tema que, há décadas, é debatido no meio sindical, tendo sido defendida a extinção do "imposto sindical" por várias entidades de relevo, em vários momentos.

Contudo, a formulação proposta pelo PLC é singela, simplória, e nada contribui para o fortalecimento das relações sindicais e do vínculo entre representados e representantes.

Proposta mais consistente foi aprovada em 2007 no Fórum Nacional do Trabalho, na forma de um amplo projeto de reforma das relações do trabalho, que, todavia, nunca chegou ao Congresso Nacional.

Esta emenda resgata aquelas propostas, e propõe a criação da contribuição de negociação coletiva, devida em favor das entidades sindicais, com periodicidade anual, fundada na participação na negociação coletiva ou no efeito geral do seu resultado, ainda que por meio de sentença proferida em processo de dissídio coletivo, na forma do art. 616 da CLT. O seu valor deverá ser objeto de apreciação e deliberação de assembleia dos destinatários da negociação coletiva, filiados ou não à entidade sindical, mas não poderá ultrapassar 1% (um por cento) do valor da remuneração recebida no ano anterior ao do desconto.

A sua distribuição e cobrança seguiria critérios semelhantes ao da contribuição sindical atual, mas quando mais de uma entidade sindical participar da negociação coletiva, os valores correspondentes à contribuição serão distribuídos de maneira proporcional ao índice de sindicalização de cada uma delas.

Assim estará sendo privilegiada a representatividade sindical, e o papel por elas exercido na conquista de melhorias para os trabalhadores.

Com esta proposta, que trazemos ao debate, esperamos abrir um diálogo mais amplo e produtivo sobre o tema, que não seja fundado em preconceitos e apegos a conceitos como "peleguismo" ou "confisco", uma vez que estamos tratando, literalmente, da sobrevivência das organizações sindicais no Brasil.

Sala da Comissão,  de  de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00366

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17828.67933-44

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º, a seguinte redação:

"Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

.....

XXXI – enquadramento do grau de insalubridade;

XXXII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XXXIII – participação nos lucros ou resultados da empresa.

XXXIV – adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

....."

## JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 611-A da CLT, o Projeto de Lei institui a prevalência do negociado sobre o legislado. Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei, listando, no art. 611-B, de forma exaustiva, os casos

em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma "exceção", tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido;

Trata-se da pura e simples derrogação do direito do trabalho como um todo, proposta que não pode ser acatada por esta Casa.

Ainda que se admita a hipótese de negociação sobre temas que, hoje, são objeto de lei, e onde a negociação pode apenas ampliar direitos, há hipóteses que não podem ser submetidas a livre negociação, ainda que não se contrarie diretamente o texto da Constituição.

Nesse sentido, os incisos IV (adesão ao seguro desemprego), XII (enquadramento do grau de insalubridade); XIII (prorrogação de jornada em ambientes insalubres) e XV (participação nos lucros e resultados), por serem temas que a própria CF remete à Lei a forma de seu exercício, ou que são especialmente protegidos, como direitos indisponíveis, não podem ser mantidos como objeto de negociação que prevaleça sobre o legislado.

Propomos, assim, em complemento a emenda ao art. 611-A, a presente emenda ao art. 611-B, para inserir tais situações entre os temas que não poderão ser objeto de negociação contraria à lei, excluindo, ainda, do caput, a expressão "exclusivamente", de modo a evitar conflito entre normas legais que não estão exaustivamente identificadas, e que tratem de temas que não possam ser objeto dessa transação.

Sala da Comissão,  de  de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17828.67933-44

PLC 38/2017
00367

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17481.85803-10

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se aos art. 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019, de 1974, constante do art. 2º, a seguinte redação:

"Art. 4º-A. considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pelo contratante à contratada, para que esta a realize na forma prevista nesta Lei, da execução de atividades especializadas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou negocial, ou que não sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do seu objeto social, ou que não sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da contratante ou tomadora de serviços e das quais não possa prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe.

....."

"Art. 5º-A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados atividades especializadas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou negocial, ou que não sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do seu objeto social, ou que não sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da contratante ou tomadora de serviços e das quais não possa prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe.

....."

SF/17481.85803-10

## JUSTIFICAÇÃO

A redação proposta pelo art. 2º do PLC ao art. 4º-A e 5º-A da Lei 6.019, de 1974, comete o grave equívoco de permitir a terceirização ampla e irrestrita das atividades das empresas, tornando nula a tese jurídica de que somente podem ser terceirizadas as atividades-meio das empresas.

Trata-se de tema que ainda se acha em debate nesta Casa, que não concluiu a apreciação do PLC 30, de 2015.

Assim, é de todo inoportuna a inclusão, nesse PLC, desse tema, que requer exame mais aprofundado e detalhado. A recente promulgação da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, não obstante leituras apressadas de que se prestaria a permitir a terceirização irrestrita, não teve esse poder, pois não adentrou no que poderia ou não ser objeto da terceirização.

Para superar a lacuna – e atender à expectativa dos que defendem a total precarização do trabalho, o PLC 38/2017 faz nova investida, com o fito de obrigar esta Casa a acatar tese que é, todavia, inconstitucional.

Como aponta o estudo do DIEESE, a terceirização segue sendo uma fonte de precarização/diferenciação das condições de trabalho, e a estratégia de otimização dos lucros mediante terceirização está fortemente baseada na precarização do trabalho.

A própria condição do trabalhador terceirizado é fator de enfraquecimento de sua posição do mundo do trabalho. Como aponta Maurício Godinho Delgado[1] , abordando o tema "Terceirização e Atuação Sindical":

> *"O caminho jurisprudencial de adequação jurídica da terceirização ao Direito do Trabalho tem de enfrentar, ainda, o problema da representação e atuação sindical dos obreiros terceirizados. Pouco foi pensado, e muito menos feito, a esse respeito no âmbito doutrinário e jurisprudencial do país. Contudo, a relevância do presente problema é tão ou mais significativa do que a característica aos dois anteriores ['Terceirização e Não Discriminação Remuneratória - salário equitativo' e 'Terceirização e Responsabilidade Trabalhista'], já enfrentados com razoável consistência por parte da doutrina e jurisprudência pátrias. A terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados. A noção de ser coletivo obreiro, basilar ao Direito do Trabalho e a seu segmento*

[1] DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 13ª Ed, São Paulo; LTr, 2014, p. 497.

SF/17481.85803-10

*juscoletivo, é inviável no contexto de pulverização de força de trabalho, provocada pelo processo terceirizante.*

*Contudo, as noções de ser coletivo, de sindicato, de atuação, ação e representação sindicais são ideias matrizes que dimanam da Constituição Democrática de 1988 (art. 89 e seguintes, CF/88), mesmo consideradas as antinomias existentes, nesta área, na Constituição.*

*Tais noções não estão sendo estendidas, isonomicamente, aos trabalhadores terceirizados, na mesma extensão que são asseguradas aos demais empregados brasileiros. A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente díspares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto, se o sindicato constitui-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços - os quais, por sua vez, têm natureza absolutamente desigual -, tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato.*

*Ora, com todas as críticas que tem recebido nesse campo, é inquestionável que a Constituição do Brasil assegura aos trabalhadores o direito de terem uma organização sindical representativa de categoria profissional, situada em certa base territorial, que não pode ser inferior à área de um Município (art. 8º, II,CF/88). Ora, quanto à existência de tal entidade sindical, a Constituição não tem sido respeitada, no país, relativamente aos trabalhadores terceirizados.*

*Somente pode ser organização sindical efetivamente representativa da categoria profissional do trabalhador terceirizado aquela entidade sindical que represente, também hegemonicamente, os trabalhadores da empresa tomadora de serviços do obreiro! Toda a formação profissional, seus interesses profissionais, materiais e culturais, toda a vinculação laborativa essencial do trabalhador terceirizado, tudo se encontra direcionado à empresa tomadora de serviços, e não à mera intermediária de mão de obra. A real categoria profissional desse obreiro é aquela em que ele efetivamente se integra em seu cotidiano de labor."*

Trata-se, assim, de relação de trabalho que, embora formalmente protegida, visto que o vínculo empregatício há de ser reconhecido em qualquer circunstância, tem como resultado a figura de um "trabalhador de segunda classe", discriminado, sem identidade, tratado genericamente como "trabalhador terceirizado",

e não como parte da categoria profissional a que, efetivamente, pertence, e tratado como mero objeto, em afronta ao valor social do trabalho como fundamentos da República, contemplado no seu art. 1º, IV, da proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, XXXII), da valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica (art. 170, caput) e como base da ordem social (art. 193).

Sob todos os aspectos, é reprovável a abordagem do tema no PLC 38/2017.

Contudo, se for o desejo desta Casa, que se adote, pelo menos, conceituação que respeite a Carta Magna, impedindo a terceirização ampla e irrestrita, e permitindo-a apenas nas atividades especializadas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou negocial, ou que não sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do seu objeto social, ou que não sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da contratante ou tomadora de serviços e das quais não possa prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17481.85803-10

PLC 38/2017
00368

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17376.63182-98

**PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

**EMENDA MODIFICATIVA**

Dê-se ao art. 7º a seguinte redação:

"Art. 7º Esta lei entra em vigor 180 (cento e oitenta) dias após a data da sua publicação".

**JUSTIFICAÇÃO**

Em seu art. 7º o PLC 38/2017 prevê *vacacio legis* de somente 120 dias.

Contudo, trata-se de norma de amplo alcance, que altera situações consolidadas há décadas.

São mais de uma centena de alterações n CLT.

Tema complexo, que requererá estudo e exame aprofundado dos trabalhadores, sindicatos, operadores de direito, empregadores e de toda a sociedade, para sua compreensão e aplicação.

Dessa forma, o período de *vacacio legis* deve ser o mais amplo possível. O ideal seria que vigorasse apenas um ano a partir de sua publicação.

**SENADO FEDERAL**
**Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL**

Para propiciar melhor exame do tema, propomos a ampliação para, pelo menos, 180 dias.

SF/17376.63182-98

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00369

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17769.15455-59

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao § 2º do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, a expressão "nem criar obrigações que não estejam previstas em lei".

## JUSTIFICAÇÃO

O Direito do Trabalho, como norma de ordem pública e caráter irrenunciável, possui três fontes complementares: 1) a lei, em sentido amplo, que inclui a Constituição, as leis complementares, as leis ordinárias e os tratados internacionais subscritos pelo Brasil, como as convenções da OIT; 2) a sentença Normativa, que são as decisões em sede de Poder Normativo adotadas pelos Tribunais do Trabalho; e 3) a negociação coletiva.

A Sentença Normativa já teve sua força reduzida por força da Emenda Constitucional nº 45, que modificou o art. 114 da Constituição Federal para condicionar o dissídio de natureza econômica na Justiça do Trabalho ao "de comum acordo" entre a empresa ou a entidade patronal e o sindicato de trabalhadores. Isso, na prática, reduziu o poder da via judicial como fonte de direito para os trabalhadores.

A nova redação dada ao art. 8º da CLT avança ainda mais, ao impedir que a súmula ou outro enunciado de jurisprudência do TST possa criar obrigações não previstas em lei.

Assim, estará limitando irremediavelmente o poder normativo da mais alta instância do Poder Judiciário, num grave retrocesso histórico e que terá profundas repercussões na aplicação da Justiça trabalhista.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17769.15455-59

PLC 38/2017
00370

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17307.28062-73

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao "caput" e o §4º do art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

A redação proposta pelo art. 1º do PLC ao Art. 58-A da CLT prevê que "considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a **trinta horas semanais**, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais".

A redação vigente desde 2001 prevê que o regime de tempo parcial aquele não pode exceder a vinte e cinco horas semanais.

Essa redação já foi introduzida com o fito de flexibilizar a relação de trabalho e reduzir direitos.

A ampliação de 25 para 30 horas semanais, além de desnecessária para o interesse do empresário que necessita dessa solução, revela nada menos que a ânsia do PLC de materializar a precarização da relação empregatícia e dos direitos constitucionais.

**SENADO FEDERAL**
**Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL**

Assim, deve ser suprimida essa nova alteração, bem assim o novo parágrafo 4º proposto, que faz referência a essa situação.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17307.28062-73

PLC 38/2017
00371

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17658.98478-24

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração § 2º do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao art. 58, § 2º da CLT passa a prever que o tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

É suprimida, assim, a garantia de que se for local de difícil acesso, ou não sendo servido por transporte público, o empregador fornecer a condução, o tempo *in itinere* deve ser computado na jornada de trabalho.

Trata-se de modificação absurda, que mostra o teor desse Projeto de Lei que pretende, apenas, reduzir direitos.

Se o empresário se instala em local de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, não pode exigir que as horas de deslocamento ao trabalho sejam desconsideradas e não remuneradas.

Nas grandes cidades, os trabalhadores já dedicam grande número de horas ao deslocamento ao trabalho. Trata-se de fenômeno mundial, mas, se é a empresa

quem se situa fora do alcance do empregado, o ônus deve recair sobre o empregador, e não sobre o trabalhador.

Necessária, portanto, a rejeição dessa alteração e a sua supressão.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17658.98478-24

PLC 38/2017
00372

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

SF/17350.95254-13

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao "caput" do art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, a expressão "acordo individual escrito".

## JUSTIFICAÇÃO

A redação dada ao art. 59-A permite que acordo individual escrito possa estabelecer a jornada de 12 horas diárias, seguidas por 36 de descanso. Tal solução, porém, contraria diretamente o art. 7º, XIII, da CF que prevê que a jornada de trabalho somente será de 8 horas diárias, acrescida de duas horas extras, exceto no caso de acordo ou convenção coletiva de Trabalho.

A expressão "Acordo" no art. 7º, XIII, contempla somente o acordo coletivo de trabalho, e não o acordo individual, e qualquer interpretação diversa revela má-fé e fraude à Constituição.

Assim, deve ser suprimida a expressão "acordo individual escrito", tanto mais que, nesse caso, a capacidade negocial do empregado inexiste, servindo apenas como mecanismo de burla ao direito ao pagamento do adicional de serviço extraordinário.

Sala da Comissão,  de  de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00373

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17270.83074-81

**PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se a alteração ao "caput" do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, bem assim o seu parágrafo 2º, constantes do art. 1º.

**JUSTIFICAÇÃO**

A nova redação do caput do at. 394-A da CLT visa permitir que a empregada gestante ou lactante exerça atividades ou trabalhe em locais e operações insalubres.

Em nosso entender trata-se de situação que fere o princípio constitucional da proteção do trabalho da mulher, agravado pelo fato de que a exposição a agente nocivo, em qualquer grau, afeta o nascituro, que sequer pode expressar a sua vontade.

É um absurdo que não podemos aceitar.

Assim, deve ser rejeitada e suprimida a alteração ao caput do art. 394-A, mantido, porém, na forma do seu parágrafo 3º, o direito a que a empregada, se não puder exercer atividade salubre durante a gestação ou lactação, receba o salário-maternidade.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00374

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17963.97997-20

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

O novo art. 442-B prevê que "a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação".

O objetivo dessa proposição é precarizar a relação de trabalho e institucionalizar a fraude, obrigando o trabalhador a se inscrever como "autônomo" na Previdência Social e, assim, elidir os direitos que a relação de emprego lhe assegura.

Trata-se de prática nefasta, similar à PEJOTIZAÇÃO, já que tem o propósito de afastar a relação de emprego mesmo em atividades contínuas, ou permanentes, e com vínculo de exclusividade, e, com isso, os encargos trabalhistas.

O que caracteriza a relação de emprego é a subordinação e a prestação contínua do trabalho, na forma do art. 3º da CLT, que assim estipula:

> "Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário."

**SENADO FEDERAL**
**Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL**

Qualquer outra "interpretação" é burla à Constituição, que em seu art. 7º assegura o rol dos direitos dos empregados.

Dessa forma, não é válida a proposição, que nesse dispositivo mais uma vez revela o seu caráter perverso e excludente.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17963.97997-20

PLC 38/2017
00375

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17213.64504-98

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao art. 443 e o artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 443 e o novo art. 452-A da CLT inserem na ordem jurídica trabalhista o conceito de "contrato de trabalho intermitente".

Não obstante seja possível que, em certas atividades, o contrato de trabalho seja estabelecido por hora trabalhada, em razão da desnecessidade de prestação ininterrupta do trabalho por 6 horas ou 8 horas diárias, com intervalo, essa hipótese demanda que a jornada efetiva seja estabelecida previamente e que o trabalhador tenha conhecimento tanto do seu horário de trabalho, quanto do seu salário mensal. A jurisprudência dos Tribunais do Trabalho tem firmado esse entendimento, que nada mais é do que a garantia da dignidade do trabalhador, cuja situação não pode ficar à mercê do empregador, recebendo apenas por horas trabalhadas, mas sem qualquer previsibilidade que lhe permita reorganizar suas atividades e a busca de outras ocupações remuneradas.

O contrato de trabalho intermitente, na forma proposta, favorece somente o empregador, que tem o empregado à sua disposição, mas recebendo apenas pelas horas de efetivo trabalho. O prazo mínimo de três dias para a convocação do trabalhador como sendo o tempo para o empregado tomar conhecimento da jornada a ser cumprida, não é suficiente para que ele possa exercer outras atividades.

Assim, tal previsão legal não pode prosperar, por submeter o trabalhador a situação de grave injustiça e precarização do direito ao salário.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17213.64504-98

PLC 38/2017
00376

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17198.28445-05

**PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se a alteração ao art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º e o art. 4º do Projeto de Lei.

**JUSTIFICAÇÃO**

A alteração ao art. 457 da CLT, combinada com a alteração promovida pelo art. 4º do PLC 38/2017 ao art. 28 da Lei 8.212, de 1991, tem como propósito permitir a exclusão do salário de importâncias como diárias e abonos. A legislação atual determina que sejam considerados como salário as diárias e ajudas de custo que excedam 50% do salário, enquanto os abonos, que têm nítido caráter remuneratório, devem sempre ser a ele somados, para todos os fins, notadamente encargos trabalhistas, FGTS e contribuição social.

Ao excluir essas parcelas, sem qualquer limitação, o PLC 38 abre enorme espaço para que seja fraudada a própria arrecadação previdenciária, mediante o pagamento de "diárias" e "abonos" ou "prêmios" que nada mais são do que o próprio salário, e, com isso, haverá redução no valor do benefício previdenciário, no valor do FGTS e nas próprias verbas rescisórias e demais direitos do trabalhador.

Trata-se de retrocesso inadmissível, que nada tem a ver com a necessidade de modernizar a legislação trabalhista, mas que busca apenas reduzir o custo da mão de obra e empobrecer o trabalhador.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00377

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17620.26225-43

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao § 5º do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, a expressão "ficando vedada a indicação de paradigmas remotos".

## JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao art. 461 da CLT busca limitar os pedidos de equiparação salarial, que são mera decorrência do direito à isonomia, corolário do princípio de que a trabalho igual deve corresponder salário igual.

Trata-se de princípio que a ordem jurídica brasileira reconhece não somente na CLT, mas nas Convenções nº 100 e 111 da OIT.

O direito à igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor foi reconhecido pela OIT em 1919. É princípio enunciado na Constituição da OIT e um elemento chave para a justiça social. A Declaração de Filadélfia da OIT, de 1944, que faz parte da Constituição da OIT, afirma que "todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com oportunidades iguais".

Segundo o documento da OIT "Igualdade Salarial: Um guia introdutório" publicado em 12013, de autoria de Martin Oelz, Shauna Olney e Manuela Tomei,

**SENADO FEDERAL**
**Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL**

SF/17620.26225-43

*"A Convenção nº 100 sobre igualdade de remuneração, de 1951, foi o primeiro instrumento internacional sobre esta questão. Não foi por acaso que a Convenção foi adotada após a Segunda Guerra Mundial, uma vez que as mulheres estiveram na linha da frente da produção durante a guerra em muitos países. A igualdade no salário para homens e mulheres foi um importante primeiro passo para uma igualdade mais ampla na sociedade, constituindo as diferenças salariais uma das mais evidentes e mensuráveis formas de discriminação.*

*Adotada há mais de 60 anos, a Convenção foi, na altura, inovadora e ainda é particularmente relevante. A Convenção leva em consideração a evolução dos meios de aplicação do princípio, evolução que se tem mantido. Pagar às mulheres menos do que aos homens pelo mesmo trabalho ou por trabalho de igual valor é uma forma comum de discriminação no emprego. A Convenção (Nº 111), sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 está intimamente ligada à Convenção (Nº 100). A Convenção (Nº 111) proíbe distinções, exclusões ou preferências feitas na base de vários motivos, inclusive o sexo, que têm o efeito de impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão. A Recomendação que acompanha a Convenção (Nº 111) refere a necessidade de formular uma política nacional para a prevenção da discriminação no emprego e na profissão, tendo em conta um certo número de princípios. Esses princípios incluem a igualdade de oportunidades e de tratamento no que diz respeito à remuneração por trabalho de igual valor para todos."*

Não é admissível, assim, que se estabeleçam exceções a esse princípio, como prevê o § 5º do art. 461 proposto, que afasta a indicação de paradigma remoto para fins de equiparação, como se o fato de o serviço prestado a mesma empresa, mas em outra unidade física, fosse capaz de afastar a igualdade do trabalho executado.

Dessa forma, para que se preserve a higidez do direito à equiparação, essa ressalva deve ser rejeitada por esta Casa.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00378

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17410.79718-86

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

No novo art. 477-A da CLT proposto pelo PLC 38/2017, as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Trata-se de enorme retrocesso, visto que, hoje, tais situações de dispensa coletiva ou plúrima devem ser motivadas e justificadas, sob pena de serem consideradas arbitrárias, em ofensa ao que prevê o art. 7º, I da CF:

"Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

....."

SF/17410.79718-86

A mera equiparação da demissão sem justa causa, individual, a uma demissão coletiva ou plúrima, sem autorização da representação sindical ou celebração de acordo. O Tribunal Superior do Trabalho pacificou o entendimento de que a dispensa em massa exige, necessariamente, prévia negociação coletiva, a fim de que se discutam os critérios e as formas como esta dispensa ocorrerá. Segundo Mauricio Godinho Delgado:

> *"Felizmente, a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do TST. No período subsequente ao julgamento de 18 de agosto de 2009, ao enfrentar novos casos de dispensas coletivas, reiterou a validade do precedente judicial inferido, enfatizando ser a negociação coletiva sindical procedimento prévio imprescindível para os casos de dispensas massivas de trabalhadores. Nesta linha estão os seguintes acórdãos e respectivas datas de julgamento: TST-RODC-2004700-91.2009.5.02.0000, julgado em 14.11.2001 - Relatora: Ministra Katia Magalhães Arruda; R0-173-02.2011.5.15.0000, julgado em 13.08.2012 - Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado; R0-6-61.2011.5.05.0000, julgado em 13.11.2012-Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa". (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14ª Ed. São Paulo: LTR, 2015, pág. 1.214).*

Portanto, não pode ser acatada, sob pena de ofensa ao princípio da vedação do retrocesso social, e afronta direta ao art. 7º, I da CF, a alteração proposta nos termos do art. 477-A.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00379

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17421.83845-66

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

O art. 507-A da CLT, proposto pelo PLC 38/2017 e que pretendemos suprimir assim estabelece:

> *"Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996."*

É nítido o efeito dessa norma, ao afastar o direito ao recurso ao Poder Judiciário do trabalhador que receba cerca de R$ 11 mil mensais, em valor atual, sob a presunção de que se trata de "suficiente", ainda que esteja no polo oposto uma empresa dotada de força econômica gigantesca.

O "direito" a que possa recusar a concordância à cláusula de arbitragem é, como sabemos, uma miragem, pois a empresa facilmente poderá condicionar a

contratação a tal aceitação. E uma vez aceita, o trabalhador não poderá livremente exercer o seu direito de acesso à justiça assegurado pela Carta Magna, ou seja, será forçado a renunciar a uma garantia que é cláusula pétrea da Constituição.

Por isso, tal proposta não pode prosperar.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17421.83845-66

PLC 38/2017
00380

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17096.06533-80

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, os incisos IV (adesão ao seguro desemprego), XII (enquadramento do grau de insalubridade); XIII (prorrogação de jornada em ambientes insalubres) e XV (participação nos lucros e resultados).

## JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 611-A da CLT, o Projeto de Lei institui a prevalência do negociado sobre o legislado. Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei, listando, no art. 611-B, de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma "exceção", tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido;

Trata-se da pura e simples derrogação do direito do trabalho como um todo, proposta que não pode ser acatada por esta Casa.

Ainda que se admita a hipótese de negociação sobre temas que, hoje, são objeto de lei, e onde a negociação pode apenas ampliar direitos, há hipóteses que não podem ser submetidas a livre negociação, ainda que não se contrarie diretamente o texto da Constituição.

**SENADO FEDERAL**
**Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL**

Nesse sentido, os incisos IV (adesão ao seguro desemprego), XII (enquadramento do grau de insalubridade); XIII (prorrogação de jornada em ambientes insalubres) e XV (participação nos lucros e resultados), por serem temas que a própria CF remete à Lei a forma de se exercício, ou que são especialmente protegidos, como direitos indisponíveis, não podem ser mantidos como objeto de negociação.

Propomos, assim, a sua supressão, mantendo-se apenas as demais situações que não contrariam diretamente o texto constitucional.

SF/17096.06533-80

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00381

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17826.40701-62

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao art. 620 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

A nova redação proposta ao art. 620 da CLT permite que as condições estabelecidas em acordo coletivo sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. Na forma ora em vigor, isso só pode ocorrer se aquelas forem mais favoráveis do que essas.

Dessa simples descrição já se vislumbra a vulneração que poderá ocorrer em relação a conquistas coletivas, de toda a categoria, estabelecidas em convenção coletiva, sejam deixadas de lado em favor de "acordos" que somente regerão uma ou algumas empresas, possivelmente as que tenham maior poder econômico e que possam impor aos seus empregados essas concessões.

Trata-se de uma hipótese que não pode ser acatada, pois vulnera a força da negociação coletiva, e submete o trabalhador ao poder econômico, de forma irrecorrível.

Sala da Comissão,  de  de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00382

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17961.48546-91

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se os art. 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 611-A, o Projeto de Lei institui a prevalência do negociado sobre o legislado. Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei, listando, no art. 611-B, de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma "exceção", tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido;

Trata-se da pura e simples derrogação do direito do trabalho materializado em sua principal fonte – a Lei - como um todo, proposta que não pode ser acatada por esta Casa.

Propomos, assim, a sua supressão, a fim de garantir que prevaleça o primado da Lei, corolário do Estado de Direito.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00383

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17438.60664-64

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

O § 3º do art. 614 da CLT em vigor prevê que "não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos."

A nova redação mantém a duração máxima de dois anos, mas insere a vedação da ultratividade das cláusulas desses instrumentos.

Trata-se de retrocesso social, inadmitido pelos princípios da Carta de 1988, e que submete o trabalhador a grave instabilidade e riscos de redução de direitos conquistados.

Colocada nos termos propostos, é uma verdadeira Espada de Dâmocles sobre os direitos trabalhistas, impedido que novas lutas sejam travadas e novos direitos e conquistas sejam reivindicados, pois o foco passará a ser a mera preservação do que já foi obtido em acordos anteriores.

Dada a disputa na esfera jurídica sobre se a ultratividade deve ou não ser expressamente assegurada por Lei, em vista da revogação do art. 1º § 1º da Lei nº 8.542, de 1992, pela Lei nº 10.192, de 14.2.2001, e sobre a validade da Súmula 277 do TST, caberia à Lei, sim, explicitá-la, e não vedá-la, dada a redação do art. 114, § 2º da Constituição, que reza:

SF/17438.60664-64

> "§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, **respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente**."

Com fundamento nesse dispositivo Constitucional, o TST adotou a nova redação da Súmula 277:

> "CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) –
>
> **As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho".**

Dessa forma, deve ser suprimida a redação proposta ao §3º do art. 614 da CLT.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00384

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17251.69232-50

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o § 3º do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

A redação dada ao novo § 3º do art. 2º da CLT descaracteriza como "grupo econômico" a empresa que tenha os mesmos sócios ou proprietários, exigindo para que seja considerado grupo econômico "a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta das empresas".

Trata-se de artifício que objetiva promover a blindagem patrimonial da empresa que tem, na verdade, a mesma titularidade, os mesmos sócios, ou mesmos controladores, afastando qualquer solidariedade entre as empresas, ainda que sejam elas favorecidas economicamente, de forma indireta ou direta, pelo mesmo contrato de trabalho.

O artigo 2º, em seu § 2º, da CLT, prevê essa responsabilidade solidária pela relação de emprego, e o texto do PLC 38 de 2017 a preserva, essencialmente, mas a ressalva do § 3º torna nula essa previsão.

Nos termos da legislação trabalhista, de forma a proteger o empregado contra fraudes e simulações, a caracterização do grupo econômico sequer exige a prova formal de registro cartorial de sua existência, bastando evidências probatórias dos elementos de integração interempresarial.

**SENADO FEDERAL**
**Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL**

No caso do trabalho rural, o artigo 3º da Lei 5.889/73 prevê expressamente que "Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego".

Assim, mesmo que inexista relação de hierarquia entre as empresas, mas havendo coordenação entre elas, e identidade societária, deve haver a solidariedade.

Nesse sentindo, o novo § 3º representa retrocesso na ordem social e econômica, e não pode ser acatado.

SF/17251.69232-50

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00385

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17695.14564-39

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 59-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICATIVA

O novo art. 59-B da CLT prevê que prestação habitual de duas horas de trabalho extraordinário não descaracteriza o acordo de compensação d jornada e o banco de horas. Ou seja, afasta a vedação da habitualidade da jornada extraordinária, e a consequente integração de eu pagamento para os fins das demais verbas trabalhistas.

Tal mudança busca tornar habitual a sobrejornada e infringe jurisprudência do TST firmada na Sumula 85, que dispõe que a prestação habitual de horas extras descaracteriza o acordo de compensação de horas. Nesse caso, "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".

Trata-se, portanto, de mais uma mudança legal que vulnera direitos dos trabalhadores, em direta afronta ao entendimento do Poder Judiciário, com grande prejuízo aos que sejam submetidos a essa situação, ademais dos danos à sua saúde física e mental.

SF/17695.14564-39

Sala da Comissão, de de 2017.

**SENADOR JOSÉ PIMENTEL**
**(PT/CE))**

PLC 38/2017
00386

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17625.04178-13

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se aos art. 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º, a seguinte redação:

"Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, **sem prejuízo das atribuições constitucionais do sindicato,** com a finalidade de promover o entendimento direto com os empregadores.

.....

**§ 3º As empresas onde exista representação sindical no local de trabalho ficam dispensadas do cumprimento do disposto neste Título.**

"Art. 510-B. **Sob a coordenação do sindicato,** a comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

.....

VI – **encaminhar ao sindicato as** reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

.....

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente, observado o disposto no "caput"."

SF/17625.04178-13

"Art. 510-C. A eleição será convocada, **coordenada e realizada pelo sindicato da categoria profissional,** com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

....."

"Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de **dois anos, permitida a recondução, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato.**

**§ 1º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.**

**§ 3º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho."**

## JUSTIFICATIVA

Visa a presente emenda assegurar que a representação por local de trabalho assegure o papel das entidades sindicais, e que a sua função não conflite com as funções dos sindicatos, e mesmo que a eleição possa ser objeto de interferência indevida ou controlada pelo empregador, assim como a estabilidade do representante nos mesmos moldes do dirigente sindical.

Para tanto, deve ser explicitada a coordenação pelo sindicato, e seu papel na veiculação das reivindicações específicas, assim como as garantias para o processo eleitoral, sob a coordenação do sindicato, e a prevalência das comissões de fábrica já instaladas.

Sala da Comissão, de de 2017.

**SENADOR JOSÉ PIMENTEL**
**(PT/CE)**

PLC 38/2017
00387

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17218.93740-01

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 448-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICATIVA

O novo art. 448-A CLT estipula que caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregadores trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor, e apenas assegura a responsabilidade solidária da empresa quando ficar comprovada fraude na transferência.

Tal proposta não pode prosperar, visto que permite ao grupo econômico transferir, pela via da "sucessão", as responsabilidades trabalhistas para uma "empresa quebrada", visando elidir responsabilidades. As múltiplas hipóteses fáticas que a norma propicia, para tal fim, não recomendam, em nenhuma hipótese, essa inovação na ordem jurídica, devendo prevalecer o atual art. 448 da CLT, que prevê que a mudança na propriedade ou estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho.

Sala da Comissão, de de 2017.

**SENADOR JOSÉ PIMENTEL**
**(PT/CE)**

PLC 38/2017
00388

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17207.92041-65

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA Nº**

Suprima-se do art. 1º do substitutivo ao projeto a redação por ele atribuída aos artigos 477-A e 477-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**JUSTIFICAÇÃO**

Ao incluir o artigo 477-A na Consolidação das Leis do Trabalho traz disposição que podem incentivar a dispensa em massa de empregados, aumentando, ainda mais, os alarmantes níveis de desemprego no Brasil.

Como se sabe, atualmente, há o entendimento de que a demissão em massa de trabalhadores de determinada empresa ou determinado setor produtivo deve ser objeto de intensa negociação coletiva com a presença do respectivo sindicato dos trabalhadores. Essa medida suaviza o impacto das dispensas em massa, fazendo com que os trabalhadores e a economia sofram menos impacto.

Dessa forma, é imprescindível manter a necessidade de participação dos sindicatos obreiros nesse processo.

De outro lado, também preocupa a previsão, trazida com a inclusão do artigo 477-B, de que o Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, pois isso dificulta o acesso à

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17207.92041-65

justiça pelo trabalhador que, eventualmente, descobrir que possuía outros direitos a receber.

Dessa forma, a supressão de tais dispositivos é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00389

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17598.88353-41

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao art. 3º, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

Este dispositivo exime de qualquer responsabilidade, solidária e subsidiária, em relação ao trabalhador, a tomadora de serviço, na cadeia produtiva, ainda que o trabalho ocorra em regime de exclusividade, hipótese mais do que concreta de terceirização na atividade finalística da contratante.

Afasta-se, de forma peremptória, a caracterização do vínculo empregatício dos empregados da pessoa física ou jurídica contratada com a pessoa física ou jurídica contratante, mesmo que os elementos caracterizadores da relação de emprego estejam presentes. E, ao fim e ao cabo, isenta totalmente de responsabilidade o tomador de serviço quanto ao pagamento de débitos e multas trabalhistas ao trabalhador, na cadeia produtiva, ainda que em regime de exclusividade. Atualmente, qualquer terceirização submete a tomadora, no mínimo, à responsabilização subsidiária pelos débitos trabalhistas e previdenciários referentes aos trabalhadores terceirizados que lhes prestaram serviços.

Configura-se, nitidamente, portanto, a retirada de direitos do trabalhador, que passa a ser menos protegido, pois, caso o seu empregador não cumpra as obrigações trabalhistas que lhe cabem no contexto do contrato de trabalho, não poderá reclamar, sequer subsidiariamente, seus créditos trabalhistas junto às demais empresas

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17598.88353-41

da cadeia produtiva, que se beneficiam de sua prestação de serviço, mesmo com exclusividade. Situações de trabalho escravo na cadeia produtiva são mais do que comuns. Assim, tirar qualquer responsabilidade da empresa contratante aumentará o calote, o descumprimento de direitos básicos dos trabalhadores e as situações de trabalho em condições análogas às de escravo.

Trata-se, portanto, de dispositivo gravado de inconstitucionalidade, eis que contraria o caput do artigo 7º da Constituição que estabelece os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, estendendo a proteção trabalhista quando dispõe "além de outros que visem a melhoria de sua condição social".

Daí porque a restrição de direito que ora se impõe não pode prevalecer, pois além de contrariar toda a lógica do direito do trabalho, ofende a Constituição e traduz clara transferência do ônus da atividade para o empregado. Impõe-se, portanto, a supressão do presente dispositivo.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00390

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17369.69940-33

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA Nº**

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao artigo 59-B e ao parágrafo único do artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

Este dispositivo permite a instituição da jornada 12x36 (12 horas de trabalho por 36 horas de descanso) para todas as atividades profissionais, firmada inclusive por acordo individual entre empregado e empregador.

É sabido que a jornada 12x36 pode trazer imensos riscos à saúde e à segurança do trabalhador, potencializando o probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho e de adoecimento do empregado, pois supera, em 50%, a jornada diária normal de 8 horas prevista na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

De fato, atualmente algumas atividades tem utilizado referida jornada, a exemplo de porteiros e vigilantes, mas não podemos concordar que a jornada possa ser generalizada para toda e qualquer atividade, inclusive mediante acordo individual, sob pena de termos um aumento considerável de acidentes e doenças no trabalho.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17369.69940-33

De outro lado, o que temos visto em situações cotidianas é, especialmente no setor de vigilância, portaria e também em saúde (médicos e enfermeiros), o exercício de dupla jornada de trabalhadores, em vínculos de trabalho diferentes, fazendo com que o trabalhador labore, na prática, 12 horas por dias, totalizando até 84 horas de trabalho por semana.

Além disso, pela redação do substitutivo, nessa jornada não receberá o acréscimo de valor da hora trabalhada nos feriados, nem o adicional de trabalho noturno, referentes à prorrogação do trabalho noturno, quando continua trabalho após às 5 horas da manhã.

Mais perigoso ainda para a saúde do trabalho é a previsão contida no parágrafo único do artigo 60, que, por sua redação, dispensa, nas atividades insalubres, a concessão de licença prévia para fixação da jornada 12x36, o que certamente fará aumentar sobremaneira o adoecimento de trabalhadores nas mais diversas atividades.

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00391

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17201.00362-43

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA Nº**

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao § 4º do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**JUSTIFICAÇÃO**

O presente dispositivo retira a natureza remuneratória da não concessão total ou parcial do intervalo para repouso e alimentação (intervalo interjornada), suprimindo também o direito ao recebimento do período total correspondente ao descanso, direito legalmente previsto desde 1994, com a edição da Lei 8.923/1994.

Importante ressaltar que o intervalo intrajornada só cumpre sua função preventiva para a saúde quando é concedido integralmente, razão pela qual a sua concessão parcial não atende à finalidade pretendida pelo legislador, o que impõe o seu pagamento integral do período correspondente, com natureza remuneratória e reflexo nas demais verbas salariais.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00392

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17759.14988-17

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA Nº**

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao § 2º do artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**JUSTIFICAÇÃO**

Este dispositivo retira totalmente direito garantido há anos aos trabalhadores brasileiros, qual seja, as chamadas horas in itinere, que consiste no tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno quando tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução, direito que se encontra consolidado em nossa legislação desde 2001 e que já era devido anteriormente a partir entendimento jurisprudencial.

É importante ressaltar que isso não é criação do Brasil, estando presente em diversos países, inclusive em países da Comunidade Europeia.

Caso esse direito venha a ser retirado, trabalhadores que laboram longe dos grandes centros, seja na atividade rural, seja em canteiros de obras que ficam distante das cidades (ex: hidrelétricas), serão imensamente prejudicados, pois, às vezes, perdem 3 ou 4 horas diárias no deslocamento, no interesse do empregador, e terão esse tempo totalmente subtraído de suas vidas, sem qualquer contrapartida, barateando, ainda mais, o custo da mão-de-obra.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17759.14988-17

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00393

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17354.15471-71

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao parágrafo único do artigo 444 e ao artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

O presente dispositivo cria a figura do empregado hipersuficiente, qual seja, aquele portador do diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, hoje, algo em torno de pouco mais de R$ 11.000,00 (onze mil reais).

Como se sabe, os direitos trabalhistas previstos em lei são indisponíveis, isto é, são irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública. O valor do salário recebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito. Entender que os empregados que recebem mais que R$11.063,00 podem livremente dispor sobre os direitos trabalhistas relacionados no artigo 611-A do substitutivo é negar a vulnerabilidade do trabalhador, que depende do emprego para sobreviver e, com relativa facilidade, concordaria com qualquer ajuste para manutenção do emprego. O valor do salário do empregado não exclui a relação de emprego e não diminui a subordinação do empregado ao patrão. O estado de vulnerabilidade permanece independentemente do valor auferido. O que muda é o nível social.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17354.15471-71

Da mesma forma, entender que esses empregados podem pactuar a arbitragem é desconhecer a Lei 9.307/96, que só permite a arbitragem em direitos patrimoniais DISPONÍVEIS (art. 1º, p. 1º).

Dessa forma, a supressão de tais dispositivos é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00394

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17231.76538-55

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA Nº**

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao § 5º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

Esse dispositivo permite a instituição de banco de horas por meio de acordo individual entre empregado e empregador, o que atualmente não é permitido, nem pela Consolidação das Leis do Trabalho, nem pela jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 85, V). Banco de horas e modalidade de regime de compensação de jornada são matérias de negociação coletiva, nos termos do inciso XIII do Art. 7o da CF, não se admitindo assim sua instituição por acordo individual.

A instituição do banco de horas individual é medida que retira direitos dos empregados, pois, ao passar de forma ordinária a compensação prolongada de horas trabalhadas, retira do trabalhador direitos como adicional de horas extraordinárias, barateando a mão-de-obra, podendo também gerar um aumento do cansaço físico e mental e o crescimento de acidentes de trabalho.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00395

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17041.82215-78

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA Nº**

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

Tal como proposta neste projeto de lei, a redação do art. 611- A cria a regra da prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que em condições menos favoráveis ao trabalhador. Atribui força de lei às convenções e acordo coletivos de trabalho, quando dispuserem sobre treze temas listados, entre os quais destacam-se férias, jornada de trabalho, banco de horas, trabalho remoto, remuneração por produtividade, ultratividade da norma ou instrumento de trabalho da categoria e registro de jornada de trabalho. Estabelece, ainda, caber à Justiça do Trabalho analisar a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, balizando-se sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Veda a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho. Além disso, fixa que nos casos de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, a convenção ou acordo coletivo deverá conter vantagem compensatória, sendo que, na hipótese de anulação de cláusula de acordo ou convenção coletiva, "a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito." A Constituição Federal, ao estabelecer no caput do artigo 7º que "são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social", prevê no inciso XXVI do mesmo

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17041.82215-78

dispositivo o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, atribuindo-lhes força da lei. Desnecessário, portanto, dispor em lei ordinária que as convenções e acordos coletivos têm força de lei, quando a Lei Maior já o faz. Por outro lado, o próprio caput do artigo 7º, acima transcrito, em sintonia com os princípios do direito do trabalho, estabelece que os direitos previstos nos seus incisos são um patamar mínimo, admitindo que outros direitos possam vir a melhorar a condição social dos trabalhadores urbanos e rurais. Assim, a restrição ou supressão de direitos por meio de negociação coletiva implica flagrante inconstitucionalidade, pois, nos termos da Constituição, a convenção e o acordo coletivos devem servir à ampliação de direitos e, apenas para isso, a eles foi reconhecida a força de lei. Ademais, o próprio legislador constituinte, atento às oscilações da economia e às vicissitudes da vida, instituiu exceção a essa regra quando previu no mesmo artigo 7º, inciso XIII, “a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.” Já existe, portanto, a possibilidade de flexibilização de direitos trabalhistas, tal como prevista na Carta Magna, e nos limites lá fixados. Fora dessa exceção, as normas coletivas devem ser instrumento, sempre, de criação ou ampliação de direitos. Daí concluir-se que esta proposição, no particular, se presta exclusivamente a possibilitar a redução de direitos, por intermédio de negociação coletiva, razão porque gravado de inconstitucionalidade, sendo imperiosa, portanto, a supressão da proposta de redação do art. 611-A, da CLT.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

**PLC 38/2017**
**00396**

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17348.55882-14

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA Nº**

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao artigo 507-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**JUSTIFICAÇÃO**

Ao se incluir o artigo 507-B na Consolidação das Leis do Trabalho, cria na legislação a figura do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, conferindo a esse instrumento eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Em nossa concepção, a criação desse instrumento pode incentivar o descumprimento de obrigações trabalhistas por maus empregadores, com a conivência de sindicatos pouco representativos, dificultando o acesso à justiça pelo trabalhador que, ao assinar o termo "assumindo" que recebeu todos os direitos relativos àquele determinado ano de trabalho, não poderá mais procurar a Justiça do Trabalho para requerer eventuais direitos sonegados.

Além disso, há que se observar que tal previsão acaba por impactar a vigência da própria norma constitucional que dispõe sobre prescrição trabalhista (artigo 7º, XXIX), pois, ao assinar o termo de quitação anual, o trabalhador não poderá mais acionar a Justiça, mesmo que dentro da prescrição trabalhista de 5 anos, observado logicamente o limite de 2 anos da extinção do contrato.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

**PLC 38/2017**
**00397**

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17746.10403-87

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao § 3º do artigo 614 e ao artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

Este dispositivo proíbe totalmente a ultratividade das normas coletivas, que consiste na prorrogação da vigência de acordo ou convenção coletiva de trabalho até que outra norma semelhante venha a ser entabulada entre sindicatos ou entre sindicato e empresa.

Mostra-se salutar que as próprias partes decidam, pelo menos, quanto à possibilidade de que as normas coletivas possam continuar a vigorar por prazo superior ao previsto, até que venha a ser firmada outra convenção ou acordo coletivo.

De outro lado, a nova redação trazida para o artigo 620 afasta totalmente princípio fundamental no direito do trabalho que é o princípio da norma mais favorável, razão pela qual deve ser suprimido, mantendo-se incólume a redação atual deste artigo.

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00398

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17080.67515-80

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA TOTAL**

Suprima-se do PLC 38/2017, a redação por ele atribuída ao art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**JUSTIFICAÇÃO**

A atual configuração do regime de tempo parcial, limitado a 25 (vinte e cinco) horas semanais e sem a possibilidade de prestação de horas suplementares, em tese já atende aos propósitos de sua instituição na lei.

Nos termos propostos no PLC 38/2017, o contrato de trabalho em regime de tempo parcial será desvirtuado, passando a concorrer diretamente com o vínculo de tempo integral. Com efeito, a possibilidade de pagamento proporcional dos salários para trabalhadores com jornadas de 30 (trinta) e até mesmo de 32 (trinta e duas) horas semanais (vinte e seis regulares acrescidas de seis suplementares) aumentará a já exorbitante rotatividade do mercado de trabalho brasileiro – segundo estudo do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), “no Brasil, predomina o emprego de curta duração, que assim se caracteriza como outro indicador da flexibilidade contratual de trabalho. Entre 2002 e 2013, cerca de 45% dos desligamentos aconteceram com menos de seis meses de vigência do contrato de trabalho, e em cerca de 65% dos casos sequer atingiram um ano completo”.

No limite, como atestam as experiências recentes em diversos países, a ampliação da possibilidade de contratação em regime de tempo parcial tende mais a reduzir os postos de trabalho em tempo integral do que a elevar as taxas globais de emprego. A Organização Internacional do Trabalho publicou em 2015 o estudo Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences de autoria dos pesquisadores Dragos Adascalitei e Clemente Pignatti Morano sobre reformas legislativas laborais em 110 países, promovidas entre 2008 e 2014.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17080.67515-80

A pesquisa aponta que mudanças como essas na legislação trabalhista, realizadas em período de crise e que visam reduzir a proteção ou facilitar o processo de demissão, aumentaram a taxa de desemprego no curto prazo.

Em verdade, o meio que se mostrou historicamente mais efetivo para aumentar o número de postos de trabalho, elevando a empregabilidade, consistiu na redução da jornada de trabalho. Nesse sentido, encontram-se em tramitação no Congresso Nacional as Propostas de Emenda à Constituição (PEC) nº 231/1995 e 89/2015. Ambas pretendem alterar o texto constitucional, limitando o módulo semanal a 40 (quarenta) horas e com isso gerar mais oportunidades de contratação.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00399

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17198.47688-94

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA MODIFICATIVA**

Dê-se ao art. 6º do Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017 a seguinte redação:

"Art. 6º. Essa Lei, para entrar em vigor, dependerá de aprovação em referendo popular, nos termos do art. 14, II, da Constituição Federal, assim como da Lei nº 9.709, de 18 de novembro de 1998.

§1º O referendo popular a que se refere o caput deste artigo será realizado em até noventa dias a partir da promulgação desta Lei, sob responsabilidade do Tribunal Superior Eleitoral.

§2º No caso de rejeição pelo povo, esta Lei não entrará em vigor, e nem produzirá efeitos.

§3º Em caso de aprovação, o disposto nesta Lei entrará em vigor na data de publicação de seu resultado pelo Tribunal Superior Eleitoral."

**JUSTIFICAÇÃO**

Considerando a vulnerabilidade em que se encontram direitos sociais trabalhistas conquistados historicamente, propomos a implementação de mecanismo constitucional de democracia direta para tratar dessa matéria tão cara ao trabalhador brasileiro. Assim, concede-se ao povo o direito de opinar, de maneira final e definitiva, acerca da perda de direitos que o Governo tenta impor aos trabalhadores brasileiros.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17198.47688-94

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00400

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17245.99811-29

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA ADITIVA

Insira-se o seguinte Capítulo VI no Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017; suprima-se o art. 2º do PLC nº 38, de 2017, e insira-se a seguinte alínea *q* no art. 5º do PLC nº 38, de 2017:

"**Art. 1º.** .....

'.....

Capítulo VI – DA TERCEIRIZAÇÃO

**Art. 223-A** Esta Capítulo regula os contratos de terceirização celebrados por pessoas jurídicas de direito privado e as relações de trabalho dele decorrentes.

§ 1º O disposto neste Capítulo aplica-se às pessoas jurídicas de direito privado de que trata o art. 44 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, incluídas as empresas públicas e sociedades de economia mista e a suas subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, desde que explorem diretamente atividade econômica, em sentido estrito, e não se viole o princípio do acesso ao serviço público por meio de concursos públicos de provas ou de provas e títulos, bem assim às cooperativas de trabalho, nos termos da Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012.

§ 2º Ressalvas as disposições legais específicas relativas ao respectivo regime jurídico, aplica-se o disposto neste Capítulo à administração pública direta, autárquica e fundacional, bem assim às empresas públicas, às sociedades de economia mista e a suas subsidiárias e controladas, inclusive de prestação de serviços públicos ou em regime de monopólio, que não desenvolvam atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, em sentido estrito, desde que não se viole o

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17245.99811-29

princípio do acesso ao serviço público por meio de concursos públicos de provas ou de provas e títulos.

**Art. 223-B** Para os fins deste Capítulo, considera-se:

I – terceirização: a transferência, pela contratante, da execução de atividades-meio, assim consideradas as atividades especializadas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou negocial, ou que não sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do seu objeto social, à contratada, para que esta a realize na forma prevista nesta Lei, ou que não sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da contratante ou tomadora de serviços e das quais não possa prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe;

II – contratante ou tomadora de serviços: a pessoa jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados e específicos com empresa especializada na prestação dos serviços contratados, nos locais determinados no contrato ou em seus aditivos, relacionados a parcela de atividades passíveis de terceirização nos termos do inciso I;

III – contratada ou prestadora de serviços: a pessoa jurídica constituída sob a forma de sociedade ou cooperativa de trabalho que, possuindo qualificação técnica bastante e capacidade econômica compatível com a execução contratada, presta serviços determinados e específicos, relacionados a parcela de atividades passíveis de terceirização nos termos do inciso I, observando-se, em todo caso, os termos e garantias deste Capítulo;

IV – atividades-fim: as atividades econômicas integrantes do objeto social descrito nos atos constitutivos da contratante e todas as demais atividades que, realizando-se ou não nas dependências da contratante:

a) componham a essência econômica ou negocial da empresa e definam o seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico;

b) sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do objeto social; ou

c) sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da empresa tomadora e das quais não pode ela prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe;

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17245.99811-29

V – atividades-meio: todas as atividades especializadas não compreendidas no inciso IV, realizadas ou não nas dependências da contratante, bem assim os serviços de vigilância, nos termos da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, e os serviços de asseio, conservação e limpeza.

§ 1º Não podem figurar como contratante ou como contratado, nos termos dos incisos II e III do caput deste artigo, a pessoa física ou natural, incluídos o produtor rural pessoa física e o profissional liberal no exercício de sua profissão.

§ 2º Também não podem figurar como contratada, nos termos do inciso III do caput deste artigo:

I – a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios, de fato ou de direito, sejam administradores ou equiparados da contratante;

II – a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios, de fato ou de direito, guardem, cumulativamente, com o contratante de serviços, relação de pessoalidade, subordinação e não-eventualidade;

III – a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios, de fato ou de direito, tenham prestado serviços a contratante na qualidade de empregado ou trabalhador, sem vínculo empregatício, exceto se referidos titulares ou sócios sejam aposentados.

§ 3º A contratada deverá ter objeto social único, compatível com o serviço contratado.

§ 4º A qualificação técnica da contratada para a prestação do serviço contratado deverá ser demonstrada mediante:

I – a comprovação de aptidão para o desempenho de atividade pertinente e compatível com o objeto do contrato;

II – a indicação das instalações, dos equipamentos e do pessoal adequados e disponíveis para a realização do serviço;

III – a indicação da qualificação dos membros da equipe técnica que se responsabilizará pelos trabalhos, quando for o caso.

§ 5º Tratando-se de atividade para a qual a lei exija qualificação específica, a contratada deverá comprovar possuir o registro de empresa e a anotação dos profissionais legalmente habilitados, nos termos da Lei nº 6.839, de 30 de outubro de 1980.

§ 6º A comprovada dissonância entre o objeto social dos atos constitutivos da empresa contratante e as suas atividades econômicas habituais configura fraude à lei, com os efeitos do art. 9º da

SF/17245.99811-29

Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 7º A inidoneidade da empresa contratada ou do contrato de terceirização, pela inobservância dos requisitos descritos nos incisos e parágrafos anteriores, determinará a formação do vínculo empregatício diretamente com a empresa contratante.

§ 8º Configurar-se-á também vínculo empregatício entre o associado da cooperativa de trabalho ou empregado da empresa prestadora de serviços com a tomadora de serviços quando:

I – presentes os requisitos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho; ou

II – realizadas funções diferentes das descritas nos contratos regidos por este Capítulo.

§ 9º Configura-se ato de improbidade, nos termos do art. 11, V da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, permitir que o trabalhador terceirizado realize funções diferentes das descritas nos contratos regidos por este Capítulo, não se configurando, nesse caso, o vínculo empregatício nos termos do § 8º, e observado o disposto no art. 5º, § 2º.

§ 10. Não se caracteriza terceirização de atividade-fim, para os fins do disposto neste Capítulo, a contratação de trabalhadores nos termos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

§ 11 A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário, nos termos da Lei nº 6.019, de 1974.

**Art. 223-C.** Ressalvadas as hipóteses previstas na Lei nº. 6.019, de 1974, os serviços de vigilância, nos termos da Lei nº 7.102, de 1983, e os serviços de asseio conservação e limpeza, é vedada a contratação de serviços terceirizados nas atividades-fim da empresa tomadora de serviços, conforme definidas nos termos do art. 223-B.

**Art. 223-D.** A contratada é responsável pelo planejamento e pela execução dos serviços, nos termos previstos no contrato com a contratante.

§ 1º A contratada contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores.

§ 2º É vedada a terceirização ou subcontratação, pela contratada, da totalidade ou de parcela específica da execução do

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17245.99811-29

objeto do contrato, caso em que o vínculo empregatício formar-se-á diretamente com a empresa contratada, sem prejuízo da responsabilidade solidária da empresa contratante.

**Art. 223-E** Ressalvados os casos da Lei nº 6.019, de 1974, os serviços de vigilância, nos termos da Lei nº 7.102, de 1983, e os serviços de asseio, conservação e limpeza, somente será lícito o contrato de terceirização quando estiver relacionado às atividades-meio da contratante, nos termos do inciso I do art. 223-B, desde que obedecidos os requisitos previstos neste Capítulo.

§ 1º Na hipótese do caput, não haverá vínculo de emprego entre a contratante e os trabalhadores da contratada, exceto se configurados os requisitos dos art. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 2º A exceção prevista na parte final do § 1º, no que se refere à formação de vínculo empregatício, não se aplica quando a contratante for empresa pública ou sociedade de economia mista que explore atividade econômica em sentido estrito, bem como suas subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, ressalvando-se ao prejudicado, em todo caso, o direito a uma indenização correspondente aos consectários trabalhistas sonegados.

§ 3º É vedada a intermediação de mão de obra, salvo as exceções previstas em legislação específica.

**Art. 223-F.** Para a celebração dos contratos previstos neste Capítulo, a empresa tomadora de serviços deverá comunicar à entidade sindical representativa da categoria profissional preponderante, com antecedência mínima de cento e vinte dias:

I – os motivos técnicos ou econômicos que recomendam a terceirização;

II – os serviços e atividades que pretende terceirizar;

III – a quantidade de trabalhadores diretos e indiretos envolvidos na terceirização;

IV – a redução de custos ou as metas pretendidas; e

V – os locais da prestação dos serviços dos trabalhadores terceirizados.

**Art. 223-G.** Além das cláusulas inerentes a qualquer contrato, deve constar do contrato de terceirização:

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17245.99811-29

I – a especificação do serviço a ser prestado e do objeto social da empresa contratante;

II – o local e o prazo para realização dos serviços;

III – a exigência de prestação de garantia em valor correspondente a quatro por cento do valor do contrato, limitada a cinquenta por cento do valor equivalente a um mês de faturamento do contrato em que ela será prestada;

IV – o controle mensal documentado, pela empresa tomadora de serviços, do pagamento da remuneração aos trabalhadores da empresa prestadora de serviços que participem da execução dos serviços, individualmente identificados, bem como dos respectivos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, nos termos dos art. 15 e 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e de contribuição previdenciária;

V – a obrigatoriedade de fiscalização, pela contratante, do cumprimento das demais obrigações trabalhistas decorrentes do contrato, na forma do art. 223-R desta Lei, e a responsabilidade pelo equivalente em caso de descumprimento;

VI – o padrão de saúde e segurança compatível com a natureza do trabalho e de risco da empresa tomadora de serviços, mediante apresentação de programa específico;

VII – a interrupção do pagamento dos serviços contratados e a resolução do contrato, por parte da contratante, se for constatado o inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela contratada; e

VIII – a retenção, em conta específica, das verbas necessárias ao adimplemento das obrigações referidas no art. 223-R desta Lei.

§ 1º Para contratos nos quais o valor de mão de obra seja igual ou superior a cinquenta por cento do total, a garantia a que se refere o inciso III do caput deste artigo será correspondente a quatro por cento do valor do contrato, limitada a cento e trinta por cento do valor equivalente a um mês de faturamento do contrato em que ela será prestada.

§ 2º Para atendimento da exigência de prestação de garantia, a que se refere o inciso III do caput deste artigo, cabe às partes optar por uma das seguintes modalidades:

I – caução em dinheiro;

II – seguro-garantia; ou

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17245.99811-29

III – fiança bancária.

§ 3º É facultada a substituição das modalidades previstas no § 2º deste artigo pela retenção mensal de seis por cento do valor da fatura, cujo montante será depositado em conta específica, em nome da contratada, vinculada e bloqueada, que somente pode ser movimentada por ordem da contratante.

§ 4º É nula de pleno direito cláusula que proíba ou imponha condição à contratação, pela contratante, de empregado da contratada.

**Art. 223-H.** Integrarão os contratos de terceirização os seguintes documentos comprobatórios da regularidade da empresa prestadora de serviços, a serem apresentados no momento da respectiva celebração, dentre outros que poderão ser exigidos pela tomadora de serviços:

I – registro como pessoa jurídica, na forma da lei;

II – inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ do Ministério da Fazenda;

III – alvará de localização e funcionamento;

IV – comprovante de entrega da última Relação Anual de Informações Sociais — RAIS devida;

V – Certidão Negativa de Débitos relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União (CND) ou Certidão Positiva com Efeitos de Negativa de Débitos relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União (CPEND);

VI – Certificado de Regularidade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço — FGTS;

VII – estatuto ou contrato social atualizado, com capital social integralizado compatível com o número de cooperados ou empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez cooperados ou empregados: capital mínimo de R$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas que tenham de onze a cinquenta cooperados ou empregados: capital mínimo de R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais);

c) empresas que tenham de cinquenta e um a cem empregados: capital mínimo de R$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais);

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17245.99811-29

d) empresas que tenham de cento e um a quinhentos cooperados ou empregados: capital mínimo de R$ 500.000,00 (quinhentos mil reais); e

e) empresas com mais de quinhentos cooperados ou empregados: capital mínimo de R$ 1.000.000,00 (um milhão de reais);

VIII - certificado de capacitação do trabalhador, fornecido pela empresa prestadora de serviços, para a execução de atividades em que se exijam, por conta de sua natureza, necessidade de treinamento específico;

IX – certidão de infrações trabalhistas expedida pelo órgão local do Ministério do Trabalho;

X – certidão negativa de execução trabalhista, expedida pela Justiça do Trabalho.

§ 1º O valor do capital social de que trata o inciso VII do caput deste artigo será reajustado anualmente, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC nos doze meses imediatamente anteriores.

§ 2º A empresa terá o prazo de 180 (cento e oitenta) dias para integralizar o seu capital social quando de sua constituição, vedada a desintegralização do capital aportado.

§ 3º Quando houver necessidade de adequação do capital social em decorrência da variação do número de empregados ou cooperados, a empresa terá prazo de trinta dias, ou até trinta dias antes de encerramento do contrato, para integralizar o capital social, prevalecendo o primeiro que for atingido.

**Art. 223-I.** É assegurada ao trabalhador da empresa prestadora de serviços, se mais benéfica, a percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços ou da respectiva categoria profissional diferenciada ou profissão liberal, nos termos do § 3º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n°5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 1º. Em nenhuma hipótese os trabalhadores da empresa contratada que estiverem prestando serviços à empresa contratante poderão receber piso salarial inferior àquele previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho para a categoria profissional preponderante na empresa contratante.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17245.99811-29

§ 2º Nas contratações praticadas na forma da Lei nº 6.019, de 3 1974, os trabalhadores da empresa contratada que estiverem prestando serviços à empresa contratante não poderão receber remuneração inferior àquela praticada em favor dos trabalhadores da empresa contratante que desempenharem idênticas funções.

§ 3º Na hipótese de que trata o § 2º, caso a convenção ou acordo coletivo de trabalho mencionado no caput preveja remuneração para os trabalhadores da empresa tomadora de serviços superior à remuneração dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços, deverá esta complementá-la, por meio de abono, que integrará a sua remuneração para todos os efeitos legais, durante a execução do contrato.

§ 4° A representação sindical dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços observará o disposto nos artigos 8° da Constituição Federal e 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, garantindo-se os respectivos direitos de negociação coletiva e greve.

**Art. 223-J.** Convenção ou acordo coletivo de trabalho disciplinará a comunicação dos contratos de terceirização ao sindicato profissional.

Parágrafo único. Quando figurar como contratante empresa pública ou sociedade de economia mista que explore atividade econômica em sentido estrito, a comunicação de que trata este artigo deverá ser feita na forma prevista na legislação do respectivo ente controlador.

**Art. 223-K.** Nos contratos relativos a serviços continuados os valores provisionados para o pagamento de obrigações de natureza trabalhista e previdenciária dos trabalhadores que tenham sua atividade integralmente voltada para a execução do serviço contratado serão depositados, pela contratante, em conta vinculada aberta no nome da contratada, que somente poderá ser movimentada por ordem da contratante e exclusivamente para aquele fim.

§ 1º. Entende-se por serviços continuados, para os fins deste artigo, aqueles cuja necessidade de contratação estenda-se por mais de um exercício financeiro e continuamente.

§ 2º. No caso de contratos relativos a serviços continuados, quando o serviço for executado nas dependências da contratada ou em local por ela designado, o pagamento das remunerações e vantagens decorrentes da relação de emprego com a contratada serão feitos, pela contratante, diretamente ao trabalhador terceirizado, na

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17245.99811-29

mesma data em que forem feitos aos empregados próprios da contratante, devendo o valor pago aos trabalhadores terceirizados e respectivos encargos sociais ser descontado do montante devido à contratada.

§ 3º Na hipótese do § 2º, caberá à contratante o recolhimento das contribuições previdenciárias e dos depósitos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na respectiva conta vinculada do trabalhador terceirizado, nos termos da Lei nº 8.036, de 1990, devendo o valor recolhido ser deduzido do montante a ser depositado nos termos do "caput".

§ 4º Em caso de rescisão do contrato de trabalho caberá à contratada o pagamento das verbas rescisórias ao trabalhador terceirizado de que trata o § 2º, deduzidos valores efetivamente pagos ou recolhidos pela contratante nos termos dos §§ 2º e 3º, sem prejuízo da responsabilidade solidária da contratante, nos termos do art. 223-Q.

**Art. 223-L.** Para fins de liberação da garantia de que tratam o inciso III e o § 3º do art. 223-G, a contratada deverá comprovar à contratante a quitação das obrigações previdenciárias e das trabalhistas relativas aos trabalhadores da contratada que tenham participado da execução dos serviços contratados do contrato, para fins de quitação de obrigações trabalhistas e previdenciárias.

**Art. 223-M.** É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores da contratada em atividades distintas daquelas que são objeto do contrato, sob pena de responder diretamente pela formação do vínculo empregatício e por seus consectários.

**Art. 223-N.** São deveres da empresa tomadora de serviços, dentre outros previstos em leis, convenções ou acordos coletivos de trabalho, ou normas regulamentadoras:

I – garantir e manter ambiente de trabalho, inclusive seus equipamentos e instalações, em condições adequadas ao cumprimento, pela empresa prestadora de serviços, das normas de segurança e saúde no trabalho quando o serviço for executado em suas dependências ou local por ela designado;

II – assegurar aos trabalhadores da empresa prestadora de serviços o acesso às instalações disponíveis, de forma geral, a seus empregados, no que se refere à alimentação, transporte, alojamento, atendimento ambulatorial, condições sanitárias e medidas de proteção à saúde e segurança;

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17245.99811-29

III – comunicar à empresa prestadora de serviços e ao sindicato da categoria profissional a ocorrência de todo acidente do trabalho, quando a vítima for trabalhador que participe direta ou indiretamente da execução do serviço objeto do contrato;

IV - fornecer o treinamento adequado e específico ao trabalhador, quando a atividade assim o exigir.

§ 1º. Nos contratos que impliquem mobilização de trabalhadores da contratada em número igual ou superior a vinte por cento dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos trabalhadores da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

§ 2º Os serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho e as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes das contratantes deverão ser dimensionados de acordo com o total de trabalhadores que, em razão do contrato, prestam serviços em suas dependências ou em locais por ela designados, inclusive os vinculados às contratadas.

**Art. 223-O.** A empresa tomadora de serviços deve garantir as condições de segurança, saúde, higiene, salubridade e meio ambiente de trabalho dos trabalhadores da contratada enquanto estes estiverem a seu serviço, em suas dependências ou em local por ela designado, ou ainda no trajeto para a prestação dos respectivos serviços, respondendo objetiva e solidariamente pelos danos derivados de más condições de trabalho.

**Art. 223-P.** Na hipótese de contratação sucessiva para a prestação dos mesmos serviços terceirizados, com admissão de trabalhadores da antiga contratada, a nova contratada deve assegurar a manutenção do salário e demais direitos previstos no contrato anterior.

§ 1º Para os trabalhadores de que trata este artigo, o período concessivo das férias deve coincidir com os últimos seis meses do período aquisitivo, não se aplicando o caput do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 2º Havendo a rescisão do contrato de trabalho antes de completado o período aquisitivo, a compensação devida será feita no momento da quitação das verbas rescisórias, observado o disposto no art. 477, § 5º, da Consolidação das Leis do Trabalho, e ressalvado o disposto no § 3º.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17245.99811-29

§ 3º Aos trabalhadores de que trata este artigo que não tiverem completado o período aquisitivo de férias ou as gozado na antiga contratada será garantida, na nova contratada, a continuidade da contagem do período aquisitivo ou a fruição das férias, desde que, no último caso, não se tenha esgotado o período concessivo, hipótese em que as ferais serão indenizadas ao trabalhador.

§ 4º É vedada a redução do percentual da multa prevista no art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036, de 1990, na rescisão contratual dos trabalhadores de que trata este artigo.

**Art. 223-Q.** A empresa tomadora de serviços é solidariamente responsável, independentemente de culpa, pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e quaisquer outras decorrentes do contrato, inclusive no caso de falência da empresa prestadora de serviços, referente ao período do contrato.

Parágrafo único. A empresa tomadora de serviços será responsável solidária pelos danos causados aos trabalhadores por acidente de trabalho, nos termos dos arts. 20, 21 e 21-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ocorrido em decorrência do contrato celebrado com a empresa prestadora de serviços.

**Art. 223-R.** Entende-se por fiscalização, para os efeitos desta Lei, a exigência mensal, pela contratante, da comprovação do cumprimento das seguintes obrigações, em relação aos trabalhadores da contratada que efetivamente participarem da execução dos serviços terceirizados, direta ou indiretamente, durante o período e nos limites da execução dos serviços contratados:

I – pagamento de salários e remunerações em geral, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;

II – concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional;

III – concessão do vale-transporte, quando for devido;

IV – depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), nos termos dos art. 15 e 18 da Lei nº 8.036, de 1990;

V – pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos trabalhadores dispensados até a data da extinção do contrato de terceirização;

VI – recolhimento de obrigações previdenciárias; e

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17245.99811-29

VII – regular registro de ponto, quando couber, atendendo-se às regras e limites dos artigos 58 e 59 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º Caso não seja comprovado o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias a que se refere o caput deste artigo, a contratante comunicará o fato à contratada e reterá o pagamento da fatura mensal, em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada.

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º deste artigo, a contratante deve efetuar diretamente o pagamento dos salários, os recolhimentos fiscais e previdenciários e o depósito do FGTS.

§ 3º Os valores depositados na conta de que trata o art. 11 desta Lei poderão ser utilizados pela contratante para o pagamento direto das verbas de natureza trabalhista e previdenciária.

§ 4º O sindicato representante da categoria do trabalhador deve ser notificado pela contratante para acompanhar o pagamento das verbas referidas nos §§ 2º e 3º deste artigo.

**Art. 223-S.** Ficam mantidas as retenções na fonte previstas no artigo 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e nos artigos 7º e 8º da Lei nº. 12.546, de 14 de dezembro de 2011.

§ 1º. Nos contratos de terceirização não abarcados pela legislação referida no caput, fica a contratante obrigada a reter o equivalente a 20% (vinte por cento) da folha de salários da contratada, que, para tanto, deverá informar até o 5º (quinto) dia útil do mês o montante total de sua folha de salários referente ao serviço prestado à contratada no mês anterior.

§ 2º. A contratante deverá recolher, em nome da empresa contratada, a importância retida até o dia 20 do mês subsequente, ou no dia útil imediatamente anterior, se não houver expediente bancário naquele dia.

§ 3º. O valor retido de que tratam o caput e o § 1º deste artigo, que deverá ser destacado na nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, poderá ser compensado por qualquer estabelecimento da empresa contratada, por ocasião do recolhimento das contribuições destinadas à seguridade social.

§ 4º. Na impossibilidade de haver compensação integral no mês da retenção, o saldo remanescente poderá ser objeto de compensação nos meses subsequentes ou de pedido de restituição.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17245.99811-29

§ 5º. Na ausência de retenção ou retenção a menor do que o valor devido, ficará a contratante solidariamente responsável pelo pagamento integral da contribuição previdenciária devida pela contratada sobre a folha de salários dos trabalhadores envolvidos na execução do contrato, ressalvada a preferência do crédito trabalhista.

**Art. 223-T.** A par das retenções do artigo 223-S, a empresa contratante de serviços executados nos termos desta Lei deverá ainda reter, sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviço, a título de:

I - imposto de renda na fonte, a alíquota de 1,5% (um e meio por cento), ou alíquota menor prevista no artigo 55 da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1998;

II – contribuição social sobre o lucro líquido – CSLL, a alíquota de 1% (um por cento);

III – contribuição para o PIS/PASEP, a alíquota de 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento); e

IV – contribuição para o financiamento da Seguridade Social – COFINS, a alíquota de 3% (três por cento).

§ 1º. As alíquotas de 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento) e 3% (três por cento) aplicam-se inclusive na hipótese de a prestadora do serviço enquadrar-se no regime de não-cumulatividade na cobrança da contribuição para o PIS/PASEP e da COFINS.

§ 2º. No caso de pessoa jurídica beneficiária de isenção, na forma da legislação específica, de uma ou mais das contribuições de que trata este artigo, a retenção dar-se-á mediante a aplicação da alíquota específica correspondente às contribuições não alcançadas pela isenção.

§ 3º. Os valores retidos no mês deverão ser recolhidos ao Tesouro Nacional pela pessoa jurídica que efetuar a retenção ou, de forma centralizada, pelo estabelecimento matriz da pessoa jurídica, até o último dia útil do segundo decêndio do mês subsequente àquele mês em que tiver ocorrido o pagamento ou crédito à pessoa jurídica prestadora de serviço.

§ 4º. Os valores retidos na forma do caput deste artigo serão considerados como antecipação do que for devido pelo contribuinte que sofreu a retenção, em relação ao imposto de renda e às respectivas contribuições.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17245.99811-29

§ 5º. Na impossibilidade de haver compensação integral, no mês, pela contratada, o saldo poderá ser compensado com recolhimentos de tributos nos meses subsequentes ou ser objeto de pedido de restituição.

**Art. 223-U.** A retenção de má-fé do pagamento devido pela contratante à contratada caracteriza-se como apropriação indébita, na forma do art. 168 do Código Penal, aprovado pelo Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

**Art. 223-V**. As exigências de especialização e de objeto social único, previstas no art. 223-B, aplicam-se às atividades de prestação de serviços realizadas por correspondentes contratados por instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil, nos termos da regulamentação do Conselho Monetário Nacional, até a edição de lei específica acerca da matéria.

**Art. 223-W.** O disposto neste Capítulo não se aplica à relação de trabalho doméstico.

**Art. 223-X.** O descumprimento do disposto neste Capítulo sujeita o infrator às seguintes penalidades administrativas, salvo se já houver previsão legal de multa específica para a infração verificada:

I – por violação das obrigações previstas no inciso I do art. 223-N, multa administrativa, à empresa tomadora de serviços, na forma prevista no artigo 201 da Consolidação das Leis do Trabalho;

II – por violação aos demais dispositivos, multa administrativa correspondente ao valor mínimo para inscrição na dívida ativa da União, por trabalhador prejudicado ou em situação irregular.

§ 1º. Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, o valor da multa será dobrado.

§ 2º. A cobrança dos valores previstos nos incisos I e II iniciar-se-á sempre com o valor mínimo de R$ 10.000,00 (dez mil reais).

§ 3º. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Art. 223-Y.** O descumprimento do disposto neste Capítulo com o propósito de frustrar direito trabalhista sujeitará os responsáveis às penas do artigo 203 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17245.99811-29

dezembro de 1940 — Código Penal brasileiro, ou do preceito legal que vier a substituí-lo.

**Art. 223-Z** Aplica-se subsidiariamente ao contrato entre a contratante e a contratada, no que couber, o disposto no Código Civil, instituído pela Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

§ 1º Para fins do enquadramento ao disposto neste Capítulo, no que se refere à garantia de direitos dos trabalhadores, contratante e contratada devem adequar o contrato existente no prazo de cento e oitenta dias a partir da sua publicação.

§ 2º A contratante e a contratada não poderão prorrogar contratos em vigor que não atendam ao disposto neste Capítulo.

§ 3º Nos contratos de terceirização celebrados por órgãos e entidades da administração direta e indireta dos poderes da União, do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios, a qualificação econômico-financeira das pessoas jurídicas contratadas será comprovada, sem prejuízo de outros estabelecidos no Edital, e observado o disposto no art. 223-H, mediante:

I - Certidão negativa de feitos sobre falência, recuperação judicial ou recuperação extrajudicial, expedida pelo distribuidor da sede do licitante, há menos de 180 (cento e oitenta) dias da data da contratação;

II - Capital Circulante Líquido (CCL) ou Capital de Giro (Ativo Circulante - Passivo Circulante) de, no mínimo, 16,66% (dezesseis inteiros e sessenta e seis centésimos por cento) do valor estimado da contratação, tendo por base o balanço patrimonial e as demonstrações contábeis do exercício social anterior ao da licitação ou da contratação;

III – Endividamento total (ET) que deverá ser igual ou inferior a 0,6 (seis décimos), obtidos a partir da fórmula:

Endividamento Total =

Passivo Circulante + Passivo Não Circulante

Ativo Circulante+Ativo não Circulantes

IV – Patrimônio Líquido igual ou superior a dez por cento do valor estimado da contratação.

V – declaração afirmando possuir patrimônio líquido igual ou superior a um doze avos do valor total dos contratos firmados pela licitante ou contratante com a Administração Pública e com empresas privadas, com a respectiva relação dos termos contratuais,

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17245.99811-29

vigentes na data da abertura da licitação ou da contratação, acompanhada de Demonstração do Resultado do Exercício (DRE).

VI – Índices de Liquidez Geral (LG), Solvência Geral (SG) e Liquidez Corrente (LC), iguais ou menores que 1 (um), apurados na forma a seguir:

Ativo Circulante + Realizável a Longo Prazo

_____

Ativo Circulante+Ativo não Circulante

SG = Ativo Total

_____

Passivo Circulante+Passivo Não Circulante

LC = Ativo Circulante

_____

Passivo Circulante

§ 4º O Ministério do Trabalho e a Secretaria da Receita Federal do Brasil, observadas as respectivas competências, editarão normas regulamentares necessárias à execução do disposto neste Capítulo, assim como instruções à fiscalização.'

**Art. 5º.** .....

.....

q) os arts. 4º-A, 4º-B, 5º-A e 5º-B da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974'"

## JUSTIFICAÇÃO

A emenda agora apresentada visa a inserir no PLC nº 38, de 2017, o substitutivo de minha autoria apresentado ao PLC nº 30, de 2015, além de revogar as disposições da Lei nº 13.429, de 2017, que disciplinaram de maneira nefasta ao trabalhador a terceirização.

O referido substitutivo atende aos interesses dos trabalhadores, por:

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17245.99811-29

1 - positivar, com segurança jurídica, o critério da distinção entre atividades-fim, que são as atividades essenciais (ou inerentes) da empresa, e atividades-meio, ou não-essenciais (ou não-inerentes) como fator de legitimação legal da terceirização de serviços no Brasil;

2 - estabelecer a regra da responsabilidade solidária da empresa tomadora de serviços em relação aos direitos dos trabalhadores terceirizados, inclusive nos acidentes de trabalho e nas doenças profissionais e do trabalho;

3 - estabelecer a representação sindical pelo sindicato da categoria profissional predominante no âmbito da empresa tomadora;

4 - estabelecer mínima isonomia salarial entre trabalhadores terceirizados e trabalhadores efetivos (empregados da empresa tomadora).

5 - normatizar o princípio da norma mais benéfica em favor dos trabalhadores terceirizados, no âmbito da concorrência de normas estatais e convencionais, inclusive quanto às convencionadas no âmbito da tomadora dos serviços;

6 - vedar a “quarteirização” e todas as subcontratações sucessivas;

7 - vedar a terceirização por pessoas físicas, ainda que profissionais liberais ou produtores rurais; e

8 - proteger trabalhadores especialmente vulneráveis e reforçar a correspondente fiscalização.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

**PLC 38/2017**
**00401**

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17053.61795-65

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA ADITIVA

Insira-se o seguinte Capítulo VI no Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

"**Art. 1º.** .....

'.....

Capítulo VI – DA GREVE EM SERVIÇOS OU ATIVIDADES ESSENCIAIS

**Art. 223-A.** Constitui-se como serviço ou atividades essenciais, para os efeitos do direito de greve, previstos no art. 9º, § 1º da Constituição Federal, aqueles caracterizados como de urgência médica, necessários à manutenção da vida.

**Art. 223-B.** Em caso de deflagração de greve em uma das categorias profissionais, vinculada à prestação dos serviços previstos no art. 223-A, ficam os trabalhadores responsáveis pela manutenção dos serviços considerados essenciais, podendo, para tanto, organizar escalas especiais de plantão.

**Art. 223-C.** O sindicato profissional ou a assembleia da categoria deverá indicar os trabalhadores que irão se revezar na manutenção dos serviços essenciais, como determina o art. 223-B.

**Art. 223-D.** Os trabalhadores em greve poderão eleger uma comissão para organização do movimento, sendo vedada a dispensa de seus integrantes em razão da paralisação.

*Parágrafo único.* Os empregadores não podem, durante a greve e em razão dela, demitir ou substituir os trabalhadores grevistas.

**Art. 223-E.** É lícito a ação de trabalhadores em atividades tendentes a obter a adesão à greve dos demais trabalhadores da categoria, desde que a ação seja feita de forma pacífica.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17053.61795-65

**Art. 223-F.** A greve cessará por decisão da categoria profissional que a decretar, sendo vedada a interferência quanto ao exercício da mesma pelas autoridades públicas, inclusive judiciária.

**Art. 223-G.** As reivindicações dos trabalhadores grevistas poderão ser encaminhadas por negociação coletiva, admitida a mediação.

**Art. 223-H.** Os abusos que forem cometidos submetem os seus responsáveis às disposições da legislação penal.

**Art. 223-I.** Fica vedada a interferência das Forças Armadas em conflitos trabalhistas, em especial no caso de greve.

**Art. 223-J.** Os servidores públicos exercerão o direito de greve de acordo com as normas fixadas na presente lei.

**Art. 223-K.** É proibido o lockout.

**Art. 223-L.** Será nulo de pleno direito todo o ato que signifique repressão, coação, prejuízo ou discriminação quanto ao trabalhador por motivo de adesão ou não à greve.

**Art. 223-M.** Os serviços e atividades não mencionadas neste Capítulo, não serão em nenhuma hipótese considerados como essenciais ou inadiáveis para o atendimento das necessidades da comunidade.’”

## JUSTIFICAÇÃO

A emenda agora apresentada visa a servir como mais uma contribuição para a discussão em torno desse tema tão polêmico que é o direito de greve.

Não há servidor que falta o trabalho por motivo de greve, movimento paredista coletivo que visa demonstrar à sociedade e aos patrões a insustentabilidade dada a situação remuneratória frente às necessidades mínimas de sobrevivência dos trabalhadores, que o faça por mero capricho. A greve é um instrumento de luta, legítimo dos trabalhadores, porém deve e é sempre utilizado como recurso no processo de negociação. Os desgastes psicológicos a que são levados os integrantes de uma determinada categoria em greve são enormes.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17053.61795-65

Se o governo reconheceu as greves, negociou com seus comandos e buscou soluções é porque aceitou a situação difícil em que se encontravam seus servidores que foram à greve como último recurso. Vale salientar, que a Lei nº 8.632, de 04 de março de 1993, anistiou as lideranças sindicais que foram acometidas de todo o tipo de punições de 1988 até a data da publicação da mesma. Desta sorte, as lideranças tiveram suas faltas e punições anistiadas, enquanto os servidores públicos federais civis permanecem com restrições em suas vidas funcionais decorrentes destas faltas por motivo de greve.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00402

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17545.11292-83

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração § 2º do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao art. 58, § 2º da CLT passa a prever que o tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

É suprimida, assim, a garantia de que se for local de difícil acesso, ou não sendo servido por transporte público, o empregador fornecer a condução, o tempo *in itinere* deve ser computado na jornada de trabalho.

Trata-se de modificação absurda, que mostra o teor desse Projeto de Lei que pretende, apenas, reduzir direitos.

Se o empresário se instala em local de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, não pode exigir que as horas de deslocamento ao trabalho sejam desconsideradas e não remuneradas.

Nas grandes cidades, os trabalhadores já dedicam grande número de horas ao deslocamento ao trabalho. Trata-se de fenômeno

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17545.11292-83

mundial, mas, se é a empresa quem se situa fora do alcance do empregado, o ônus deve recair sobre o empregador, e não sobre o trabalhador.

Necessária, portanto, a rejeição dessa alteração e a sua supressão.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

**PLC 38/2017**
**00403**

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17072.46533-27

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

O novo art. 442-B prevê que "a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação".

O objetivo dessa proposição é precarizar a relação de trabalho e institucionalizar a fraude, obrigando o trabalhador a se inscrever como "autônomo" na Previdência Social e, assim, elidir os direitos que a relação de emprego lhe assegura.

Trata-se de prática nefasta, similar à PEJOTIZAÇÃO, já que tem o propósito de afastar a relação de emprego  mesmo em atividades contínuas, ou permanentes, e com vínculo de exclusividade, e, com isso, os encargos trabalhistas.

O que caracteriza a relação de emprego é a subordinação e a prestação contínua do trabalho, na forma do art. 3º da CLT, que assim estipula:

> "Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário."

Qualquer outra "interpretação" é burla à Constituição, que em seu art. 7º assegura o rol dos direitos dos empregados.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17072.46533-27

Dessa forma, não é válida a proposição, que nesse dispositivo mais uma vez revela o seu caráter perverso e excludente.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00404

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17662.24587-83

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º e o art. 4º do Projeto de Lei.

## JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 457 da CLT, combinada com a alteração promovida pelo art. 4º do PLC 38/2017 ao art. 28 da Lei 8.212, de 1991, tem como propósito permitir a exclusão do salário de importâncias como diárias e abonos. A legislação atual determina que sejam considerados como salário as diárias e ajudas de custo que excedam 50% do salário, enquanto os abonos, que têm nítido caráter remuneratório, devem sempre ser a ele somados, para todos os fins, notadamente encargos trabalhistas, FGTS e contribuição social.

Ao excluir essas parcelas, sem qualquer limitação, o PLC 38 abre enorme espaço para que seja fraudada a própria arrecadação previdenciária, mediante o pagamento de “diárias” e “abonos” ou “prêmios” que nada mais são do que o próprio salário, e, com isso, haverá redução no valor do benefício previdenciário, no valor do FGTS e nas próprias verbas rescisórias e demais direitos do trabalhador.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17662.24587-83

Trata-se de retrocesso inadmissível, que nada tem a ver com a necessidade de modernizar a legislação trabalhista, mas que busca apenas reduzir o custo da mão de obra e empobrecer o trabalhador.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00405

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17496.47937-85

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao § 3 do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

O § 3º do art. 614 em vigor prevê que "não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos."

A nova redação mantém a duração máxima de dois anos, mas insere a vedação da ultratividade das cláusulas desses instrumentos.

Trata-se de retrocesso social, inadmitido pelos princípios da Carta de 1988, e que submete o trabalhador a grave instabilidade e riscos de redução de direitos conquistados.

Colocada nos termos propostos, é uma verdadeira Espada de Dâmocles sobre os direitos trabalhistas, impedido que novas lutas sejam travadas e novos direitos e conquistas sejam reivindicados, pois o foco passará a ser a mera preservação do que já foi obtido em acordos anteriores.

Dada a disputa na esfera jurídica sobre se a ultratividade deve ou não ser expressamente assegurada por Lei, em vista da revogação do art. 1º § 1º da Lei nº 8.542, de 1992, pela Lei nº 10.192, de 14.2.2001, e sobre a validade da Súmula 277 do TST, caberia à Lei, sim, explicitá-la, e não vedá-la, dada a redação do art. 114, § 2º da Constituição, que reza:

> "§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, **respeitadas as**

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17496.47937-85

> **disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente**."

Com fundamento nesse dispositivo Constitucional, o TST adotou a nova redação da Súmula 277:

> "CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) –
>
> **As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho".**

Dessa forma, deve ser suprimida a redação proposta ao §3º do art. 614 da CLT.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00406

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17999.86890-76

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
## (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao § 5º do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, a expressão "ficando vedada a indicação de paradigmas remotos".

## JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao art. 461 da CLT busca limitar os pedidos de equiparação salarial, que são mera decorrência do direito à isonomia, corolário do princípio de que a trabalho igual deve corresponder salário igual.

Trata-se de princípio que a ordem jurídica brasileira reconhece não somente na CLT, mas nas Convenções nº 100 e 111 da OIT.

O direito à igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor foi reconhecido pela OIT em 1919. É princípio enunciado na Constituição da OIT e um elemento chave para a justiça social. A Declaração de Filadélfia da OIT, de 1944, que faz parte da Constituição da OIT, afirma que "todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com oportunidades iguais".

Segundo o documento da OIT "Igualdade Salarial: Um guia introdutório" publicado em 12013, de autoria de Martin Oelz, Shauna Olney e Manuela Tomei,

> *"A Convenção nº 100 sobre igualdade de remuneração, de 1951, foi o primeiro instrumento internacional sobre esta questão. Não foi por acaso que a Convenção foi adotada após a Segunda Guerra Mundial, uma vez que as*

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17999.86890-76

*mulheres estiveram na linha da frente da produção durante a guerra em muitos países. A igualdade no salário para homens e mulheres foi um importante primeiro passo para uma igualdade mais ampla na sociedade, constituindo as diferenças salariais uma das mais evidentes e mensuráveis formas de discriminação.*

*Adotada há mais de 60 anos, a Convenção foi, na altura, inovadora e ainda é particularmente relevante. A Convenção leva em consideração a evolução dos meios de aplicação do princípio, evolução que se tem mantido. Pagar às mulheres menos do que aos homens pelo mesmo trabalho ou por trabalho de igual valor é uma forma comum de discriminação no emprego. A Convenção (Nº 111), sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 está intimamente ligada à Convenção (Nº 100). A Convenção (Nº 111) proíbe distinções, exclusões ou preferências feitas na base de vários motivos, inclusive o sexo, que têm o efeito de impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão. A Recomendação que acompanha a Convenção (Nº 111) refere a necessidade de formular uma política nacional para a prevenção da discriminação no emprego e na profissão, tendo em conta um certo número de princípios. Esses princípios incluem a igualdade de oportunidades e de tratamento no que diz respeito à remuneração por trabalho de igual valor para todos."*

Não é admissível, assim, que se estabeleçam exceções a esse princípio, como prevê o § 5º do art. 461 proposto, que afasta a indicação de paradigma remoto para fins de equiparação, como se o fato de o serviço prestado a mesma empresa, mas em outra unidade física, fosse capaz de afastar a igualdade do trabalho executado.

Dessa forma, para que se preserve a higidez do direito à equiparação, essa ressalva deve ser rejeitada por esta Casa.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00407

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17464.82396-81

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se a alteração ao "caput" e o §4º do art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

**JUSTIFICAÇÃO**

A redação proposta pelo art. 1º do PLC ao Art. 58-A da CLT prevê que "considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a **trinta horas semanais**, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais".

A redação vigente desde 2001 prevê que o regime de tempo parcial aquele não pode exceder a vinte e cinco horas semanais.

Essa redação já foi introduzida com o fito de flexibilizar a relação de trabalho e reduzir direitos.

A ampliação de 25 para 30 horas semanais, além de desnecessária para o interesse do empresário que necessita dessa solução, revela nada menos que a ânsia do PLC de materializar a precarização da relação empregatícia e dos direitos constitucionais.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17464.82396-81

Assim, deve ser suprimida essa nova alteração, bem assim o novo parágrafo 4º proposto, que faz referência a essa situação.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00408

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao § 2º do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, a expressão "nem criar obrigações que não estejam previstas em lei".

## JUSTIFICAÇÃO

O Direito do Trabalho, como norma de ordem pública e caráter irrenunciável, possui três fontes complementares: 1) a lei, em sentido amplo, que inclui a Constituição, as leis complementares, as leis ordinárias e os tratados internacionais subscritos pelo Brasil, como as convenções da OIT; 2) a sentença Normativa, que são as decisões em sede de Poder Normativo adotadas pelos Tribunais do Trabalho; e 3) a negociação coletiva.

A Sentença Normativa já teve sua força reduzida por força da Emenda Constitucional nº 45, que modificou o art. 114 da Constituição Federal para condicionar o dissídio de natureza econômica na Justiça do Trabalho ao "de comum acordo" entre a empresa ou a entidade patronal e o sindicato de trabalhadores. Isso, na prática, reduziu o poder da via judicial como fonte de direito para os trabalhadores.

A nova redação dada ao art. 8º da CLT avança ainda mais, ao impedir que a súmula ou outro enunciado de jurisprudência do TST possa criar obrigações não previstas em lei.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17398.34821-07

Assim, estará limitando irremediavelmente o poder normativo da mais alta instância do Poder Judiciário, num grave retrocesso histórico e que terá profundas repercussões na aplicação da Justiça trabalhista.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

**PLC 38/2017**
**00409**

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17096.59299-19

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao art. 443 e o artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 443 e o novo art. 452-A da CLT inserem na ordem jurídica trabalhista o conceito de "contrato de trabalho intermitente".

Não obstante seja possível que, em certas atividades, o contrato de trabalho seja estabelecido por hora trabalhada, em razão da desnecessidade de prestação ininterrupta do trabalho por 6 horas ou 8 horas diárias, com intervalo, essa hipótese demanda que a jornada efetiva seja estabelecida previamente e que o trabalhador tenha conhecimento tanto do seu horário de trabalho, quanto do seu salário mensal. A jurisprudência dos Tribunais do Trabalho tem firmado esse entendimento, que nada mais é do que a garantia da dignidade do trabalhador, cuja situação não pode ficar à mercê do empregador, recebendo apenas por horas trabalhadas, mas sem qualquer previsibilidade que lhe permita reorganizar suas atividades e a busca de outras ocupações remuneradas.

O contrato de trabalho intermitente, na forma proposta, favorece somente o empregador, que tem o empregado à sua disposição, mas recebendo apenas pelas horas de efetivo trabalho. O prazo mínimo de três dias para a convocação do trabalhador como sendo o tempo para o empregado tomar conhecimento da jornada a ser cumprida, não é suficiente para que ele possa exercer outras atividades.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17096.59299-19

Assim, tal previsão legal não pode prosperar, por submeter o trabalhador a situação de grave injustiça e precarização do direito ao salário.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00410

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17753.94063-86

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

No novo art. 477-A proposto pelo PLC 38/2017, as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Trata-se de enorme retrocesso, visto que, hoje, tais situações de dispensa coletiva ou plúrima devem ser motivadas e justificadas, sob pena de serem consideradas arbitrárias, em ofensa ao que prevê o art. 7º, I da CF:

"Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

....."

A mera equiparação da demissão sem justa causa, individual, a uma demissão coletiva ou plúrima, sem autorização da representação sindical ou celebração de acordo. O Tribunal Superior do Trabalho pacificou o entendimento de que a dispensa em massa exige, necessariamente, prévia

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17753.94063-86

negociação coletiva, a fim de que se discutam os critérios e as formas como esta dispensa ocorrerá. Segundo Mauricio Godinho Delgado:

> *"Felizmente, a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do TST. No período subsequente ao julgamento de 18 de agosto de 2009, ao enfrentar novos casos de dispensas coletivas, reiterou a validade do precedente judicial inferido, enfatizando ser a negociação coletiva sindical procedimento prévio imprescindível para os casos de dispensas massivas de trabalhadores. Nesta linha estão os seguintes acórdãos e respectivas datas de julgamento: TST-RODC-2004700-91.2009.5.02.0000, julgado em 14.11.2001 - Relatora: Ministra Katia Magalhães Arruda; R0-173-02.2011.5.15.0000, julgado em 13.08.2012 - Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado; R0-6-61.2011.5.05.0000, julgado em 13.11.2012-Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa". (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14ª Ed. São Paulo: LTR, 2015, pág. 1.214).*

Portanto, não pode ser acatada, sob pena de ofensa ao princípio da vedação do retrocesso social, e afronta direta ao art. 7º, I da CF, a alteração proposta nos termos do art. 477-A.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00411

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17927.92697-50

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

O art. 507-A que pretendemos suprimir assim estabelece:

> *"Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996."*

É nítido o efeito dessa norma, ao afastar o direito ao recurso ao Poder Judiciário do trabalhador que receba cerca de R$ 11 mil mensais, em valor atual, sob a presunção de que se trata de "suficiente", ainda que esteja no polo oposto uma empresa dotada de força econômica gigantesca.

O "direito" a que possa recusar a concordância à cláusula de arbitragem é, como sabemos, uma miragem, pois a empresa facilmente poderá condicionar a contratação a tal aceitação. E uma vez aceita, o trabalhador não poderá livremente exercer o seu direito de acesso à justiça

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17927.92697-50

assegurado pela Carta Magna, ou seja, será forçado a renunciar a uma garantia que é cláusula pétrea da Constituição.

Por isso, tal proposta não pode prosperar.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00412

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17733.50336-16

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, os incisos IV (adesão ao seguro desemprego), XII (enquadramento do grau de insalubridade); XIII (prorrogação de jornada em ambientes insalubres) e XV (participação nos lucros e resultados).

## JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 611-A, o Projeto de Lei institui a prevalência do negociado sobre o legislado. Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei, listando, no art. 611-B, de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma "exceção", tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido;

Trata-se da pura e simples derrogação do direito do trabalho como um todo, proposta que não pode ser acatada por esta Casa.

Ainda que se admita a hipótese de negociação sobre temas que, hoje, são objeto de lei, e onde a negociação pode apenas ampliar direitos, há hipóteses que não podem ser submetidas a livre negociação, ainda que não se contrarie diretamente o texto da Constituição.

Nesse sentido, os incisos IV (adesão ao seguro desemprego), XII (enquadramento do grau de insalubridade); XIII (prorrogação de jornada em ambientes insalubres) e XV (participação nos lucros e

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17733.50336-16

resultados), por serem temas que a própria CF remete à Lei a forma de se exercício, ou que são especialmente protegidos, como direitos indisponíveis, não podem ser mantidos como objeto de negociação.

Propomos, assim, a sua supressão, mantendo-se apenas as demais situações que não contrariam diretamente o texto constitucional.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

**PLC 38/2017**
**00413**

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17114.06784-60

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao art. 620 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

A nova redação proposta ao art. 620 permite que as condições estabelecidas em acordo coletivo sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. Na forma ora em vigor, isso só pode ocorrer se aquelas forem mais favoráveis do que essas.

Dessa simples descrição já se vislumbra a vulneração que poderá ocorrer em relação a conquistas coletivas, de toda a categoria, estabelecidas em convenção coletiva, sejam deixadas de lado em favor de "acordos" que somente regerão uma ou algumas empresas, possivelmente as que tenham maior poder econômico e que possam impor aos seus empregados essas concessões.

Trata-se de uma hipótese que não pode ser acatada, pois vulnera a força da negociação coletiva, e submete o trabalhador ao poder econômico, de forma irrecorrível.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

**PLC 38/2017**
**00414**

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17448.19537-93

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao "caput" do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, bem assim o seu parágrafo 2º, constantes do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

A nova redação do caput do at. 394-A da CLT visa permitir que a empregada gestante ou lactante exerça atividades ou trabalhe em locais e operações insalubres.

Em nosso entender trata-se de situação que fere o princípio constitucional da proteção do trabalho da mulher, agravado pelo fato de que a exposição a agente nocivo, em qualquer grau, afeta o nascituro, que sequer pode expressar a sua vontade.

É um absurdo que não podemos aceitar.

Assim, deve ser rejeitada e suprimida a alteração ao caput do art. 394-A, mantido, porém, na forma do seu parágrafo 3º, o direito a que a empregada, se não puder exercer atividade salubre durante a gestação ou lactação, receba o salário-maternidade.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

**PLC 38/2017**
**00415**

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17971.29501-12

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao "caput" do art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, a expressão "acordo individual escrito".

## JUSTIFICAÇÃO

A redação dada ao art. 59-A permite que acordo individual escrito possa estabelecer a jornada de 12 horas diárias, seguidas por 36 de descanso. Tal solução, porém, contraria diretamente o art. 7º, XIII, da CF que prevê que a jornada de trabalho somente será de 8 horas diárias, acrescida de duas horas extras, exceto no caso de acordo ou convenção coletiva de Trabalho.

A expressão "Acordo" no art. 7º, XIII, contempla somente o acordo coletivo de trabalho, e não o acordo individual, e qualquer interpretação diversa revela má-fé e fraude à Constituição.

Assim, deve ser suprimida a expressão "acordo individual escrito", tanto mais que, nesse caso, a capacidade negocial do empregado inexiste, servindo apenas como mecanismo de burla ao direito ao pagamento do adicional de serviço extraordinário.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17971.29501-12

Senado Federal - Gabinete do Senador Paulo Paim - Praça dos Três Poderes – Anexo I – 22º Andar - CEP 70165-900 – Brasília – DF
Telefone: +55 (61) 3303 5221 - Fax: +55 (61) 3303 5235 - Site: www.senadorpaim.com.br - e-mail: paulopaim@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00416**

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17233.63737-45

# EMENDA Nº DE 2017 - CAS
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprimam-se os art. 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 611-A, o Projeto de Lei institui a prevalência do negociado sobre o legislado. Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei, listando, no art. 611-B, de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma "exceção", tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido;

Trata-se da pura e simples derrogação do direito do trabalho materializado em sua principal fonte – a Lei - como um todo, proposta que não pode ser acatada por esta Casa.

Propomos, assim, a sua supressão, a fim de garantir que prevaleça o primado da Lei, corolário do Estado de Direito.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

**PLC 38/2017**
**00417**

SF/17862.77106-31

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Modifica-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017, para acrescentar o § 4º ao art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 2º.....

.....

§4º A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário".

## JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da alteração ora proposto art. 2º, § 4º, da CLT, é o de conferir segurança jurídica às relações entre empregados e empregadores, além de modernizar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho, adequando-a ao entendimento há muito pacificado no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho acerca do grupo econômico, consubstanciado em sua Súmula 129, com redação conferida pela RA 26/1982 daquela Corte Superior.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

**PLC 38/2017**
**00418**

SF/17074.89717-91

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017, para modificar os parágrafos 2º e 3º, do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passam a vigorar com a redação abaixo especificada:

Art.58.....
.....
.....

§ 2º - O tempo despendido pelo empregado até o local de execução do trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local não servido por transporte público regular, o empregador fornecer a condução.

§ 3º - As empresas poderão fixar, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. Todavia, o tempo ajustado deve guardar proporcionalidade com o tempo efetivamente gasto nos deslocamentos, a fim de não configurar subversão ao direito à livre negociação coletiva e verdadeira renúncia a direito garantido por lei.

SF/17074.89717-91

## JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta de alteração do art. 58 da CLT, é modernizar o texto legal conforme a evolução doutrinária, legislativa e jurisprudencial do conceito de horas in itinere, bem como conferir segurança jurídica nas relações jurídicas entre empregador e empregado, mediante o estabelecimento de critérios objetivos sobre o alcance do instituto, em face das inúmeras circunstâncias fáticas que caracterizam o tempo à disposição do empregado durante o trajeto residência-trabalho-residência e que hoje são objeto de dúvidas.

Inicialmente se propõe a manutenção do instituto das horas in itinere no ordenamento jurídico trabalhista que hoje encontra previsão no art. 58 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 com as alterações promovidas pela Lei pela Lei nº 10.243/01, alterando assim o entendimento proposto no art. 58, § 2o do art. 1o do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que exclui o instituto.

Guarda-se assim o entendimento que quando o empregador está situado em local não servido por transporte público regular, a condução fornecida ao trabalhador é uma ferramenta essencial ao trabalho, viabilizando o funcionamento da própria atividade empresarial, visto que sem o fornecimento do transporte pelo empregador, dificilmente o ente patronal iria conseguir mão-de-obra para prestação dos serviços em local não servido por transporte público.

Assim a contabilização do tempo gasto no deslocamento residência-trabalho-residência, quando se tratar de percurso não servido por transporte público regular e quando o empregador fornecer o transporte é, em última análise, uma forma de fomentar a atividade econômica fora dos centros urbanos e em áreas rurais. Aliás, inúmeras empresas, ao definir seu local de instalação, observam fatores como a proximidade de sua matéria prima, áreas com benefícios fiscais, preços de terrenos e custos mais baratos de implantação, além de outros elementos que instigam os empresários a distanciarem-se dos centros urbanos onde, por decorrência lógica, a mão de obra é escassa e o transporte público é insatisfatório.

SF/17074.89717-91

Deste modo, seria injusto impor ao empregado arcar com as horas despendidas para chegar ao centro de trabalho não servido por transporte público, uma vez que esta situação decorre, unicamente, do interesse do empregador.

A redação atual do artigo 58, § 2o tal como previsto no art. 1o do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 ocasionará o desinteresse no labor em locais não servidos por transporte público, dificultando ou inviabilizando o recrutamento de mão de obra para os estabelecimentos localizados em tais locais, provocando, em muitos casos, o fechamento de unidades, razão pela qual é de interesse do próprio empresariado do texto proposto na presente emenda aditiva.

Ainda quanto ao art. 58, § 2o da CLT, propõe-se, por meio desta emenda, a retirada do termo "local de difícil acesso" constante na legislação em vigor. É que o conceito de dificuldade de acesso e ausência de transporte público regular se confundem, aquela sendo consequência imediata desta. Quando a distância a ser percorrida é grande a ponto de não poder ser vencida a pé e, simultaneamente, não há transporte público compatível, o local é de difícil acesso. Porém, em havendo tal transporte, cessa aquela dificuldade e elidida está a integração à jornada. Tal alteração legislativa tem como finalidade afastar a subjetividade e imprecisão do conceito de "local de difícil", facilitando a aplicação da Lei e solução de controvérsias sobre o tema.

Quanto ao art. 58, § 3o da CLT, a presente emenda propõe a extensão às empresas em geral, e não só às micro e pequenas empresas, à possibilidade de que norma coletiva convencione o tempo médio do deslocamento in itinere. Tal possibilidade, inclusive, já vem sendo referendada pela jurisprudência trabalhista. Assim, a novel redação adequa a legislação à jurisprudência dominante. A novel redação do §3o estabelece também limites a esta pactuação, impedindo assim que a norma coletiva possa ser desvirtuada para o fim de excluir ou reduzir drasticamente o real tempo gasto no deslocamento. É que a possibilidade de pactuação da média tem como objetivo facilitar a apuração das horas gastas, considerando a

SF/17074.89717-91

dificuldade de se apurar as horas efetivamente gastas,quando o local da prestação de serviços não é o mesmo todos os dia, como ocorre, por exemplo, com aqueles que laboram em lavouras, em construção de trechos de obras de rodovias, os empregados portuários, os trabalhadores em alto mar e também considerando as variações que podem ocorrer por conta de intempéries diária, trânsito, etc. Contudo, na hipótese de flagrante disparidade entre o tempo de percurso efetivamente utilizado e aquele atribuído pela norma coletiva, há subversão do direito à livre negociação, restando caracterizada, portanto, a renúncia do reclamante ao direito de recebimento das horas "in itinere", o que é vedado pela Lei nº 10.243/01 e também por esta emenda.

A presente emenda propõe adição ao art. 58 dos §, 4o, 5o e 6o, e tem por justificativa positivar o já maturado entendimento da jurisprudência trabalhista desenvolvido ao longo dos anos e consolidado na súmula 90 do TST acerca do tema.

A presente emenda propõe adição ao art. 58 do § 7o e tem como escopo afastar as dúvidas e interpretações do que seria o conceito de transporte público regular, estabelecendo critérios objetivos e limites de interpretação quanto ao seu real alcance.

A presente emenda propõe a adição ao art. 58 do § 8o e tem por escopo positivar entendimento já consolidado da jurisprudência trabalhista por meio da súmula 90, inciso V do TST.

A presente emenda propõe a adição ao art. 58 do § 9o e tem por escopo positivar entendimento já consolidado da jurisprudência trabalhista por meio da súmula 20 do TST, adicionando critérios objetivos à legislação para que fique claro que o caracteriza o direito as horas in itinere é o fornecimento pelo empregador de condução para local não servido por transporte público, pouco importando se a título gratuito ou oneroso.

Acredita-se que com as alterações propostas será conferida segurança jurídica às relações entre empregado e empregador, quando houver tempo gasto no deslocamento para o local de trabalho, ao mesmo tempo em que se manterá atrativo à força de trabalho, o labor nessas condições, viabilizando, como já dito, o funcionamento de empreendimentos e atividades comerciais instalados em locais não servido por transporte público regular.

SF/17074.89717-91

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

**PLC 38/2017**
**00419**

SF/17670.29757-70

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o §3º do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 8º .....

.....

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, e as cláusulas e obrigações ajustadas, a partir da observância dos princípios e regras gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público".

## JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta de alteração do art. 8º, §3º da CLT, conforme redação do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, é adequar o primeiro dispositivo aos termos do texto constitucional, em seu art. 5º, XXXV, que consagra expressamente que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito", traduzindo o direito fundamental de acesso à Justiça.

SF/17670.29757-70

A consolidação do Estado Democrático de Direito apresenta como condição necessária o acesso à Justiça, enquanto direito fundamental que garante os demais direitos fundamentais. De acordo com Mauro Cappelletti e Bryant Garth, quando ausentes mecanismos de efetiva reivindicação, não resta nenhum sentido à titularidade de direito, razão pela qual o direito de acesso efetivo tem sido progressivamente reconhecido entre os novos direitos individuais e sociais. Para eles, "o acesso à Justiça pode, [...], ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos".[1]

Sobre o tema, inclusive, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 2160-MC/DF, relatado pelo Ministro Marco Aurélio, conferiu interpretação conforme o art. 5º, XXXV da Constituição Federal ao art. 625-D da CLT – introduzido pela Lei 9.958/2000 –, entendendo assim não como obrigatória, mas sim meramente facultativa a passagem pela comissão de conciliação prévia, sob o fundamento de que tal medida, em caráter imperativo, corresponderia a uma fase administrativa não autorizada pelo texto constitucional e que impediria o acesso imediato ao Poder Judiciário. Não há como, portanto, no quadro constitucional vigente, excluir da apreciação da Justiça do Trabalho qualquer lesão ou ameaça a direito afeta à sua competência material, o que significa, neste caso, que sua atuação não pode ser reduzida exclusivamente à observância dos elementos essenciais de um determinado negócio jurídico.

Considerando, por outro lado, que a Constituição Federal de 1988 disciplina expressamente, em seu art. 7º, XXVI, que "são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além *de outros que visem à melhoria de sua condição social: (…) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho*", a alteração ora proposta moderniza a Consolidação das Leis do Trabalho, assegurando segurança jurídica à sociedade e especialmente às partes acordantes, ao consagrar um

1 CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Traduzido por Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988, p.11-12.

marco legal claro para interpretação desses pactos laborais, em sentido da estrita observância dos princípios e regras gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

SF/17670.29757-70

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

**PLC 38/2017**
**00420**

SF/17154.84244-36

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o § 5º do art. 59, e o parágrafo único do art. 59-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 59 .....

.....

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo não poderá ser pactuado por acordo individual escrito, mas apenas por norma coletiva.

Art. 59-B. .....

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário".

## JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta de alteração dos arts. 59, §5º, e 59-B, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, conforme redação do

SF/17154.84244-36

Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, é modernizar a legislação trabalhista, conferindo segurança jurídica e previsibilidade aos atores sociais ao incorporar a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho há muito pacificada sobre a matéria, por intermédio de sua Súmula 85, que apresenta regras claras em torno da matéria.

Considerando que a Constituição Federal de 1988 disciplina expressamente, em seu art. 7º, XXVI, que "*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (…) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho*", a redação proposta para o art. 59, §5º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, entram em perfeita consonância com a diretriz de fortalecer a negociação coletiva, como instrumento preponderante de regulação das relações de trabalho no Brasil em seus marcos constitucionais e legais.

Por outro lado, a redação proposta para o art. 59-B, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, entra em perfeita sintonia com a redação do caput do mesmo dispositivo, que, prevê, distintamente, a hipótese de inexistência de horas extraordinárias habituais na compensação ao disciplinar que "*o não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional*", que também consolida a mesma Súmula do Tribunal Superior do Trabalho.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

**PLC 38/2017**
**00421**

SF/17317.44257-24

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para suprimir o Art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passam a vigorar com a seguinte redação:

## JUSTIFICAÇÃO

Hoje a CLT consagra, por conquistas históricas, em diversos artigos situados em Seção específica (Seção V – Da Proteção à maternidade), a proteção à mulher gestante e à maternidade. Entre os principais direitos assegurados, nós listamos:

- Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez. (Art. 391)

- Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez. (§ único, Art. 391)

- A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista no ADCT da CF88. (Art 391-A)

- A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Art. 392)

SF/17317.44257-24

- Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (§2º, Art. 392)

- Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. (§3º, Art. 392)

- É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: a transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (§4º, Art. 392)

- À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade. (Art. 392-A)

- Durante o período de licença-maternidade, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

E finalmente chegamos, no texto vigente, ao Art. 394-A, que o PLC pretende alterar:

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

Eis, abaixo, o texto proposto pelo PLC

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

I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

SF/17317.44257-24

II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º .....

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

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei 8.213/91, durante todo o período de afastamento.”(NR)

Está nítida a limitação e o cerceamento de direitos a mulher gestante ou lactante. É inadmissível que o contexto fundamental desta chamada Reforma Trabalhista concentre-se na limitação e na extinção de conquistas históricas de proteção à mulher trabalhadora.

De forma, que apelo a meus pares o apoio a esta emenda ao suprimir a nova proposta de redação do Art. 394-A, que na prática restitui o texto vigente na CLT.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

**PLC 38/2017**
**00422**

SF/17322.18311-14

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o § 8º ao art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a seguinte redação:

> "Art.58-A. .....
>
> § 8º. A admissão de trabalhadores por meio da modalidade contratual regulada por este artigo somente ocorrerá se mantida a quantidade de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existente no dia 22 de dezembro de 2016."

## JUSTIFICAÇÃO

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório "World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs": entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos

SF/17322.18311-14

de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho[1].

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

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.
[2] Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>

SF/17322.18311-14

por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial[3]. Muitos especialistas apontam o descontentamento popular gerado por tal condição como um dos principais fatores por trás da vitória de Donald Trump nas últimas eleições, com um discurso radical (além de xenófobo) de ruptura com establishment político. A desigualdade de renda no Brasil já apresenta níveis alarmantes, e medidas que comprovadamente conduzem a seu aprofundamento – pois já conduziram a isso em todos os países que já seguiram por tal caminho - , como a ampliação dos contratos de trabalho por tempo parcial e temporários, merecem ser sumariamente descartados.

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

A experiência dos demais países foi de que, ao invés de se gerar adicionais postos de trabalho, experimentou-se a substituição de trabalhadores contratados por tempo integral por trabalhadores por tempo parcial e temporários, com redução de renda e de segurança no trabalho. Os postos de trabalho foram precarizados e a retomada do crescimento

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

econômico não conduziu ao status quo anterior, de modo que o patamar de temporários e contratados por prazo parcial não mais diminuiu.

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

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho a tempo parcial não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho, reportando-se ao número de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existentes à época da apresentação do Projeto de Lei n. 6787/2016.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

SF/17322.18311-14

**PLC 38/2017**
**00423**

SF/17438.79838-73

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o § 2º, do art. 634 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a ter com a seguinte redação:

"Art.634. .....

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

## JUSTIFICAÇÃO

A utilização da TR (Taxa Referencial), índice proposto na redação original, causa prejuízos significativos ao credor dos respectivos valores, dado que não se trata de um índice de efetiva correção monetária e, por conseguinte, não considera a variação do poder aquisitivo da moeda.

Por tal razão, a atualização dos valores deve se dar tomando por base os índices inflacionários reais, o que se poderá obter mediante utilização de índice como INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), o que ora se propõe por meio da presente emenda, sob pena de, em assim não se procedendo, infligir-se prejuízo indevido ao credor da verba e, na linha oposta, enriquecimento ilícito do devedor, que passará a pagar valor que vai se desatualizando com o tempo, sem reposição efetiva do valor da moeda, corroído pela inflação.

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

SF/17438.79838-73

**PLC 38/2017**
**00424**

SF/17251.29167-90

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a ter com a seguinte redação:

"Art.611-A. .....

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015;

III – planos de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado;

IV – regulamento empresarial;

V – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VI – participação nos lucros e resultados da empresa;

VII – parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho

§ 1º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa ais incisos deste artigo, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado, sob pena de nulidade do instrumento coletivo.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho ensejará sua nulidade por caracterizar um vício do negócio jurídico.

SF/17251.29167-90

§ 3º Sendo pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo, sob pena de nulidade."

## JUSTIFICAÇÃO

Os problemas do modelo de organização sindical adotado em nosso país são de todos conhecidos, estando claro que seria necessário estabelecer uma discussão prévia sobre sua alteração e adequação aos padrões recomendados pela OIT, em especial a partir da ratificação da Convenção n. 87 dessa Organização.

O substitutivo permite que ocorra a prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive para o rebaixamento dos patamares legais e indisponíveis de proteção em relação a toda e qualquer matéria, com exceção dos temas elencados no art. 611-B da CLT, proposto no substitutivo, os quais que praticamente reproduzem os incisos do art. 7º da Constituição Federal. O art. 611-A passa a ser exemplificativo, portanto.

Vale dizer: o substitutivo admite que a negociação coletiva, instrumento concebido para promover a pacificação coletiva das relações de trabalho e a melhoria das condições de trabalho, seja utilizado para o rebaixamento ou supressão de diversos direitos trabalhistas.

Cabe tecer alguns comentários sobre a suposta valorização da negociação coletiva para se fixarem parâmetros sobre as condições de trabalho abaixo do piso legal.

Além da sua evidente inconstitucionalidade, o texto apresentado no substitutivo levará ao enfraquecimento de um dos princípios basilares do direito do trabalho, que é o princípio da norma mais favorável, há flagrante violação das Convenções n. 98 e 154 da OIT.

SF/17251.29167-90

A OIT, no início do mês de fevereiro, divulgou o relatório do Comitê de Peritos da Comissão de Aplicação de Normas. O documento apresenta diversos comentários sobre o cumprimento das Convenções da OIT nos países-membros e é utilizado como base nas discussões realizadas na Conferência Internacional do Trabalho.

O Comitê de Peritos analisou a aplicação da Convenção n. 98 da OIT – que é uma das Convenções mais importantes da Organização - no Brasil e comentou a proposta de introduzir no ordenamento jurídico brasileiro a prevalência do negociado sobre o legislado para estabelecer condições abaixo das previstas em lei.

Os comentários não deixam dúvidas sobre o que significa a valorização da negociação coletiva, no âmbito das Convenções n. 98 e 154 da OIT, e dos efeitos negativos da Reforma Trabalhista.

De acordo com o relatório, ‘o Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei’, assim como ‘o Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção n. 154.

Como consequência do negociado sobre o legislado, coloca que ‘do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução de medida para permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva possui o efeito de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade no longo prazo’.

Finalmente, o relatório aponta que medidas dessa natureza ‘seriam contrárias ao objetivo de promover negociação coletiva livre e voluntária, nos termos da Convenção’. Desta forma, fica evidente que autorizar o rebaixamento de direitos por meio da negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores. Muito pelo contrário, enfraquece e coloca em descrédito diante da sociedade esse importante instrumento de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho.

SF/17251.29167-90

Além disso, caso aprovada a Reforma Trabalhista, o Brasil poderá ser acionado perante o Comitê de Aplicação de Normas e o Comitê de Liberdade Sindical da OIT por desrespeitar as Convenções n. 98 e 154, expondo internacionalmente o país pela falta de compromisso em promover direitos trabalhistas fundamentais".

Cumpre ainda destacar contradições crassas presentes no substitutivo. A título de exemplo, aponta-se que, apesar de não permitir a prevalência do negociado sobre o legislado para reduzir ou suprimir direitos relacionados à segurança e saúde do trabalhador, admite que o enquadramento da insalubridade e que a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, atividades eminentemente técnicas, sejam fixadas por meio de negociação coletiva.

Finalmente, dentre as inovações propostas no substitutivo em relação ao art. 611-A da CLT, cumpre ressaltar a inviabilidade da previsão de participação dos sindicatos como litisconsortes necessários em todos os processos em que discutida a nulidade de norma coletiva, pois, considerando o efeito "erga omnes" dos acordos e convenções coletivas, torna-se impraticável que as entidades tenham de participar de inúmeras ações individuais (611-A, § 5º), o que sem dúvidas irá causar embaraço ao desenvolvimento normal de suas atividades, bem como trará prejuízos à propalada segurança jurídica.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

**PLC 38/2017**
**00425**

SF/17256.36071-16

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o art. 702 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a ter com a seguinte redação:

"Art.702. .....

I – em única instância:

.....

f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;

.....

§ 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

§ 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea "f" do inciso I e o § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária."

SF/17256.36071-16

## JUSTIFICAÇÃO

A proposta do substitutivo caminha em sentido contrário aos mais recentes e modernos estudos da Ciência Jurídica do Processo. Com efeito, considerando a sistemática criada pelo Novo CPC, de estímulo à edição de súmulas e precedentes que orientem os julgados nas instâncias inferiores, justamente para evitar a profusão de recursos e decisões e a própria insegurança jurídica, causa espécie a série de limitações de conteúdo e procedimentos para edição de súmulas na Justiça do Trabalho, não se conhecendo similares restrições nos outros ramos do Judiciário.

Os requisitos exigidos pelo artigo 702, I, "f", da Proposta, tornam praticamente inviável a edição de súmulas pelos Tribunais do Trabalho, pois, além do enunciado ser aprovado por dois terços dos membros do Tribunal, já deverá ter sido "decidida de forma idêntica por unanimidade em pelo menos dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas".

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

**PLC 38/2017**
**00426**

SF/17214.03434-80

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para suprimir o art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

## JUSTIFICAÇÃO

O artigo acrescido à CLT pelo substitutivo pretende criar a figura do autônomo que presta serviços de forma contínua e com exclusividade para uma empresa, características essas que implicam inevitável desvirtuamento do trabalho autônomo, redundando na utilização dessa denominação formal apenas para mascarar a relação de emprego que de fato se formará.

É oportuno lembrar que o Direito do Trabalho está assentado em uma grande divisão entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. O trabalho subordinado é regido pela CLT e demais leis trabalhistas, enquanto o trabalho autônomo encontra regulamentação em diversos outros ramos do direito.

O verdadeiro trabalhador autônomo desenvolve suas atividades com discricionariedade, iniciativa e organização própria, escolhendo o lugar, o modo, o tempo e a forma de execução dos serviços.

Vale dizer: trabalha por conta própria, assume os riscos da sua atividade e a organização segundo seus critérios, não se sujeitando ao controle de outra pessoa ou empresa.

Como resultado dessas características, o autônomo não se vincula a um cliente ou tomador exclusivo dos seus serviços, pois essa exclusividade

na prestação de serviços continuados é a antítese da autonomia e a marca registrada da configuração da relação de emprego.

Assim, a norma proposta servirá apenas de instrumento à fraude à relação de emprego, atribuindo-se maior valor jurídico ao aspecto formal do contrato com o trabalhador autônomo em detrimento do princípio da primazia da realidade, que impera no direito do trabalho, de modo que o dispositivo cuja supressão ora se propõe desfigura e desvirtua os fins e os preceitos da legislação do trabalho.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

SF/17214.03434-80

**PLC 38/2017**
**00427**

SF/17129.66251-80

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o art. 4º-C da Lei 6.019/74, que passa a ter com a seguinte redação:

"Art. 4º-C. Na hipótese de contratação de serviço inserido na atividade principal da contratante, aplicam-se aos empregados da prestadora as normas coletivas da categoria da empresa contratante e as mesmas condições contratuais oferecidas pela contratante aos seus empregados, quando mais benéficas, relativas a:

a) salário, verbas remuneratórias e indenizatórias pagas a qualquer título;

b) vales refeição, auxílios para alimentação ou supermercado, inclusive quando fornecidos em dinheiro, bem como a alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

c) direito de utilizar os serviços de transporte ou receber auxílio a tal título;

d) planos de saúde, odontológicos, assistenciais ou simulares, bem como o atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

e) treinamento prévio e adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

f) sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço."

SF/17129.66251-80

## JUSTIFICAÇÃO

Com o texto proposto pelo Relator, as medidas supostamente compensatórias à terceirização não geram efeito prático no mercado de trabalho, pois teriam, ainda que em tese, potencial para beneficiar apenas um número insignificante de trabalhadores.

Atualmente, são raras as empresas que fornecem alimentação em refeitório próprio ou atendimento médico em ambulatório mantido em suas instalações, pois quase a totalidade dos empregadores aderiu ao fornecimento de vales alimentação ou refeição, ou o seu equivalente em dinheiro para refeições ou aquisição de alimentos em supermercados, o mesmo ocorrendo com relação à saúde, com o custeio de planos de saúde, odontológicos, assistenciais ou de ressarcimento de despesas com medicamentos.

Para que o trabalhador terceirizado tenha uma condição próxima à do empregado da contratante, é necessário que a redação do artigo seja coerente com as práticas atuais, sob pena de se tratar de norma inócua e meramente ilusória.

Quanto ao treinamento, essencial tornar claro que deve ser prévio ao início das atividades, pois grande parte dos acidentes de trabalho acontece nos primeiros dias em que o trabalhador passa a cumprir nova função, sem treinamento adequado.

SF/17129.66251-80

A alteração do *caput* é essencial para ampliar o tratamento isonômico dos terceirizados e amenizar a precarização das suas condições de trabalho, excluindo a limitação àqueles que executem atividades no estabelecimento da contratante, pois cada vez mais a tecnologia permite que ocorram fora do local.

Quanto ao § 1º do substitutivo, a equivalência salarial não pode ser uma faculdade das empresas, pois é uma obrigação que decorre do direito à isonomia de tratamento, assegurado na Constituição Federal, razão pela qual foi também incluído o direito ao mesmo salário.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

**PLC 38/2017**
**00428**

SF/17719.90360-88

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o art. 4º-A da Lei 6.019/74, que passa a ter com a seguinte redação:

> "Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência de serviços especializados instrumentais, acessórios ou complementares ao objeto social da contratante.
>
> § 1º - A prestação de serviços não poderá compreender tarefas iguais ou similares às que realizam os empregados da contratante.
>
> § 2º – A empresa prestadora de serviços executará as atividades contratadas utilizando meios próprios, de acordo com a sua especialização, bem como dirigirá o trabalho de seus empregados, sendo vedada a interferência da contratante.
>
> § 3º - É vedada a intermediação de mão de obra, salvo nas hipóteses de trabalho temporário previstas nesta lei"

## JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa a corrigir equívoco do substitutivo, o qual libera a terceirização irrestrita, incidindo em inconstitucionalidade. A norma do artigo 7º, I, da CF/88 pressupõe a relação direta entre o trabalhador e o tomador dos seus serviços, que se apropria do fruto do trabalho.

Cabe lembrar que essa Casa examinou recentemente a matéria relativa à terceirização, aprovando a Lei 13429/2017, sem que fosse incluída a terceirização da atividade-fim, de modo que sequer caberia reapreciar essa questão nessa legislatura.

SF/17719.90360-88

Ainda que essa questão seja superada – pois levaria à supressão do artigo – o substitutivo deve ser alterado, pois subverte a lógica e a finalidade conceitual da terceirização, como técnica criada pela Ciência da Administração e que consiste na subcontratação de atividades acessórias para permitir a focalização da empresa em sua atividade principal.

Assim, a redação ora apresentada inclui como requisito a especialização da atividade contratada, a qual não pode se confundir com a atividade econômica desenvolvida pela contratante.

Nessa linha, veda-se a contratação de trabalhadores terceirizados para a execução de tarefas iguais ou similares às dos empregados da contratante.

Considerando a forma desvirtuada como a terceirização é praticada no Brasil, é essencial a inclusão de artigo que vede expressamente a intermediação de mão de obra, pois essa implica mera locação, gerando precarização do emprego, redução e sonegação de direitos trabalhistas e fiscais.

A intermediação ou locação de mão de obra, com a interposição de terceiro entre os sujeitos da prestação de trabalho, reduz o trabalhador à condição de objeto, de coisa, ofendendo os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como as normas fundamentais da OIT.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

**PLC 38/2017**
**00429**

**Emenda nº _____ - CAS**
**(PLC nº 38, de 2017)**

SF/17978.10537-50

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao artigo 59-A e ao parágrafo único do artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, permite a instituição da jornada 12x36 (12 horas de trabalho por 36 horas de descanso) para todas as atividades profissionais, firmada inclusive por acordo individual entre empregado e empregador.

É sabido que a jornada 12x36 pode trazer imensos riscos à saúde e à segurança do trabalhador, potencializando o probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho e de adoecimento do empregado, pois supera, em 50%, a jornada diária normal de 8 horas prevista na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

De fato, atualmente algumas atividades tem utilizado referida jornada, a exemplo de porteiros e vigilantes, mas não podemos concordar que a jornada possa ser generalizada para toda e qualquer atividade, inclusive mediante acordo individual, sob pena de termos um aumento considerável de acidentes e doenças no trabalho.

De outro lado, o que temos visto em situações cotidianas é, especialmente no setor de vigilância, portaria e também em saúde (médicos e enfermeiros), o exercício de dupla jornada de trabalhadores, em vínculos de trabalho diferentes, fazendo com que o trabalhador labore, na prática, 12 horas por dias, totalizando até 84 horas de trabalho por semana.

Além disso, pela redação do PLC 38, nessa jornada não receberá o acréscimo de valor da hora trabalhada nos feriados, nem o adicional de trabalho noturno, referentes à prorrogação do trabalho noturno, quando continua trabalho após às 5 horas da manhã.

Mais perigoso ainda para a saúde do trabalho é a previsão contida no parágrafo único do artigo 60, que, por sua redação, dispensa, nas atividades insalubres, a concessão de licença prévia para fixação da jornada 12x36, o que certamente fará aumentar sobremaneira o adoecimento de trabalhadores nas mais diversas atividades.

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17978.10537-50

**PLC 38/2017**
**00430**

# EMENDA

AO PLC 38, DE 2017

SF/17546.96201-90

Acrescentar o seguinte artigo 4º-D à Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974:

"Art.2º.....
.....
.....

Art. 4º-D. A contratação de cooperativas para prestação de serviços terceirizados é regida nos termos da Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971 e da Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012.

....." (NR)

**JUSTIFICATIVA**

As cooperativas são sociedades de pessoas constituídas com o objetivo de prestar serviços para si próprias. Em outras palavras, os cooperados são os donos/sócios da cooperativa e, portanto, todos possuem poder para decidirem democraticamente, por intermédio do voto em assembleia geral, quais as regras de funcionamento da cooperativa, a forma de execução dos trabalhos, o valor da renda que eles próprios querem receber, entre outros.

Nesses moldes, as cooperativas estão inseridas no cenário internacional como modelo societário que detêm papel relevante na promoção do desenvolvimento econômico e social de todos os povos, em especial pelo reconhecimento da sua importância na criação de emprego, mobilização de recursos e geração de investimentos.

Esses foram alguns dos princípios que justificaram a adoção da Recomendação nº 193 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), como forma de promoção do cooperativismo, entidade de inspiração democrática na inclusão econômica do indivíduo através da força dos grupos, proporcionando maiores possibilidades de sucesso dos empreendimentos.

O papel relevante do cooperativismo no cenário nacional está expressamente reconhecido na Constituição Federal, ao determinar em seus artigos 5º, XVIII, e 174, §2º, o fomento e estímulo à criação de cooperativas.

SF/17546.96201-90

Tendo isso em vista e considerando que o escopo máximo da reforma trabalhista é a modernização de legislações regentes de relações de trabalho para garantir maior segurança jurídica a todas as cerca de 900 cooperativas de trabalho e todos os envolvidos na relação de trabalho, bem como criar oportunidades para os que estão fora do mercado de trabalho, sugerimos a inclusão no art. 2º do referido projeto de lei a previsão de aplicação da legislação específica das cooperativas na ocasião da contratação dessas para prestação de serviços terceirizados.

O artigo 2º do projeto de lei trata, especificamente, de alterações na Lei nº 6.019/1974, que foi recentemente modificada pela Lei nº 13.429/2017, mas que deixou de suprir lacunas legais sobre a terceirização, nessa mesma linha de raciocínio a presente emenda objetiva complementar as alterações pontuais pretendidas pelo projeto de lei, sugerindo a inclusão de artigo que trate sobre a legislação especial aplicável às cooperativas.

A ideia é atribuir maior segurança jurídica às relações de trabalho envolvendo cooperativas, principalmente para os tomadores de serviços, na medida em que estes deverão buscar na legislação especial as regras que regem esse modelo societário tão peculiar, cujos preceitos e características estão intrinsecamente relacionadas com a disciplina da contratação terceirizada, que também é objeto deste projeto.

Não se pode falar em cooperativas sem falar da Lei nº 5.764/1971 (Lei do Cooperativismo), que introduziu no ordenamento jurídico brasileiro as regras gerais que regem as relações jurídicas entre cooperativa e seus sócios, sendo, portanto, aplicável subsidiariamente a todas as demais legislações, no que não colidir.

A Lei nº 12.690/2012 (Lei das Cooperativas de Trabalho), por seu turno, é o marco regulatório das cooperativas de trabalho. Nessa lei ordinária não só estão previstas as regras específicas para a prestação de serviços por sócios cooperados, como também os direitos, deveres e aspectos operacionais próprios das sociedades cooperativas de trabalho que devem ser observados por todos.

Assim, considerando que o projeto de lei objetiva aprimorar a regulamentação das relações de trabalho estabelecidas na terceirização, com este mesmo escopo, a presente emenda também busca aprimorar a Lei nº 6.019/1974, a partir da inclusão da previsão da legislação específica das cooperativas em seu texto legal.

O cerne da questão cinge-se no fato de que o modelo societário das sociedades cooperativas não se confunde com o modelo das sociedades de capital (sociedades anônimas, limitadas e etc.), portanto, àquelas não podem ser invocadas para aplicação as mesmas regras que servem para a maioria das pessoas jurídicas prestadoras de serviços

terceirizados, que estão submetidas aos ditames da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

É verdade que a Lei nº 12.690/2012 não trouxe para as cooperativas de trabalho obrigações idênticas da CLT, contudo, os cooperados prestadores de serviços terceirizados jamais se viram desamparados dos preceitos sobre os direitos dos trabalhadores esculpidos no art. 7º da Constituição Federal.

SF/17546.96201-90

A observância desses direitos sociais, além de estar entrelaçada aos direitos fundamentais da pessoa humana, está calcada no respeito ao direito de trabalho digno, segurança, saúde e medicina do trabalho, bem como na repulsa da precarização das relações de trabalho. Sob esse enfoque, os direitos sociais devem ser resguardados não só àqueles que se encontram nas condições de empregados sob os ditames da CLT, mas a todos que exercem atividades laborativas, inclusive na forma de trabalho cooperado.

Por isso o artigo 7º da Lei nº 12.690/2012 estabeleceu direitos sociais mínimos que deverão ser assegurados aos sócios das cooperativas de trabalho, quais sejam:

> *"I - retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas;*
>
> *II - duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários;*
>
> *III - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;*
>
> *IV - repouso anual remunerado;*
>
> *V - retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;*
>
> *VI - adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas;*
>
> *VII - seguro de acidente de trabalho."*

Importante frisar que a Lei nº 12.690/2012 tratou de garantir o cumprimento dos mencionados direitos sociais, de forma a não prejudicar a viabilidade econômica e financeira da cooperativa de trabalho e garantir a continuidade de suas atividades, por intermédio do provisionamento de recursos ou a criação de outros fundos, além dos obrigatórios previstos na Lei do Cooperativismo.

Nesse sentido, na condição de donos da cooperativa, os sócios prestadores de serviços terceirizados têm o poder de deliberar e instituir mais direitos sociais para eles próprios,

além daqueles elencados no art. 7º da Lei das Cooperativas de Trabalho, bem como constituir outros fundos, além dos obrigatórios, para garantir o cumprimento desses direitos, cuja formatação, custeio, aplicação e liquidação serão definidos pelos próprios sócios da cooperativa em assembleia geral.

Outro elemento relevante encontrado somente na legislação especial é a expressa vedação da utilização de cooperativa de trabalho para intermediação de mão de obra subordinada prevista no art. 5º da Lei nº 12.690/2012. A previsão legal de vedação da intermediação de mão de obra cooperada torna evidente a preocupação do cooperativismo com relação às cooperativas de trabalho e o regime jurídico a que estão submetidas.

SF/17546.96201-90

Isso porque na intermediação de mão de obra subordinada a fixação das regras de funcionamento da cooperativa e a forma de execução dos trabalhos não são definidos pela assembleia geral dos sócios, tal como determina a Lei, mas sim pelo tomador de serviço, o que fere frontalmente os princípios cooperativistas da autonomia coletiva e gestão democrática.

Para afastar qualquer possibilidade de subordinação, a Lei nº 12.690/2012 inovou criando a figura do cooperado coordenador, com funções legais e específicas perante os outros cooperados. Nos termos da Lei, quando os serviços são prestados fora do estabelecimento da cooperativa, estes deverão ser submetidos a uma coordenação (art. 7º, §6º).

Nesse sentido, o coordenador é o canal de comunicação entre o tomador de serviço e os sócios da cooperativa contratada, de modo que qualquer sugestão, reclamação ou mesmo exigência que o tomador de serviço tenha a fazer, seja em relação à execução do serviço prestado, à condução ou ao desempenho de determinados sócios, sempre serão feitos por meio do coordenador, evitando-se, portanto, ingerência incompatível com o modelo cooperativo e a subordinação jurídica ao tomador de serviço, requisito do art. 3º da CLT identificador da relação de emprego.

Por fim, a Lei nº 12.60/2012, reforça o direito das cooperativas de trabalho de participarem de licitações, já permitido com a edição da Lei Federal nº 12.349/2010 (que alterou o art. 3º, §1º, I, da Lei nº 8.666/1993), proibindo expressamente a discriminação de cooperativas em licitações. Vejamos:

> *Art. 10. A Cooperativa de Trabalho poderá adotar por objeto social qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, desde que previsto no seu Estatuto Social.*
>
> *(...)*

*§ 2º A Cooperativa de Trabalho não poderá ser impedida de participar de procedimentos de licitação pública que tenham por escopo os mesmos serviços, operações e atividades previstas em seu objeto social.*

Veja-se que as regras atinentes à contratação terceirizada deste peculiar modelo societário se exaurem na própria legislação especial, na medida em que disciplinam sobre todos os direitos e obrigações decorrentes das relações de trabalho, atribuindo segurança jurídica para todos, principalmente para os tomadores de serviços, cujas responsabilidades para com o contrato de prestação de serviços terceirizados é partilhada com a contratada, conforme está estabelecido no art. 5º-A da Lei nº 6.019/1974.

Assim, considerando que o projeto de lei busca proporcionar uma legislação mais moderna, que busque soluções inteligentes para novas modalidades de contratação, e que aumente a segurança jurídica de todas as partes da relação de trabalho, é imprescindível a alteração do texto ora proposta, como forma de atribuir segurança jurídica às relações de trabalho estabelecidas com cooperativas prestadoras de serviços na forma da legislação especial vigente.

**Senador Waldemir Moka**
**(PMDB - MS)**

SF/17546.96201-90

PLC 38/2017
00431

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora MARTA SUPLICY

SF/17533.69858-54

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

"**Art. 1º** .....

.....

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

.....

§ 2º O exercício de atividades insalubres, em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que autorize a sua permanência no exercício das atividades.

§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 4º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 5º Quando não for possível que a gestante ou a lactante, afastada nos termos do caput e dos §§ 2º e 3º deste artigo, exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.' (NR)"

Ala Senador Dinarte Mariz – Gabinete 1 – Senado Federal – Praça dos Três Poderes – CEP 70165-900 – Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6510 – marta.suplicy@senadora.gov.br

SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLICY

SF/17533.69858-54

## JUSTIFICAÇÃO

A tutela à família e à maternidade devem nortear a ação do legislador brasileiro.

Por isso, apresenta-se a seguinte emenda, que tem como objetivo vedar o exercício de atividade insalubre pela gestante, salvo, quando por livre e espontânea vontade, ela apresentar atestado de seu médico de confiança permitindo, somente para insalubridades em grau mínimo e médio, o desempenho do citado labor.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora MARTA SUPLICY

Ala Senador Dinarte Mariz – Gabinete 1 – Senado Federal – Praça dos Três Poderes – CEP 70165-900 – Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6510 – marta.suplicy@senadora.gov.br

**PLC 38/2017**
**00432**

SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLICY

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17726.28786-00

Dê-se a seguinte redação ao § 7º do art. 879 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

"**Art. 1º** .....

.....

'**Art. 879.** .....

.....

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pelo Índice de Preços ao Consumidor (IPCA) ou outro índice equivalente que o substituir.' (NR)

## JUSTIFICAÇÃO

A atualização do crédito decorrente de condenação na Justiça do Trabalho deve ser feita pelo Índice de Preços ao Consumidor (IPCA), e não pela Taxa Referencial (TR), como maneira de se preservar o seu poder aquisitivo.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora MARTA SUPLICY

Ala Senador Dinarte Mariz – Gabinete 1 – Senado Federal – Praça dos Três Poderes – CEP 70165-900 – Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6510 – marta.suplicy@senadora.gov.br

**PLC 38/2017**
**00433**

SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLICY

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17218.72276-77

Dê-se a seguinte redação ao § 3º do art. 11-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

"**Art. 1º** .....

.....

'**Art. 11-A.** .....

.....

§ 3º A declaração da prescrição intercorrente de ofício, na forma do § 2º deste artigo, deve ser antecedida da possibilidade de manifestação, em 15 (quinze) dias, da parte contrária.'"

## JUSTIFICAÇÃO

Os postulados do contraditório e da ampla defesa, na forma do art. 5º, LV, da Carta Magna, não recomendam que a parte seja surpreendida com decisões contrárias aos seus interesses, devendo-se, pois, oportunizar a manifestação àquele que será prejudicado pelo provimento judicial.

Por isso, antes da declaração, de ofício, da prescrição intercorrente, deve ser oportunizada à parte a quem ela prejudica o direito de contraditar a futura decisão nociva à sua esfera jurídica.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora MARTA SUPLICY

Ala Senador Dinarte Mariz – Gabinete 1 – Senado Federal – Praça dos Três Poderes – CEP 70165-900 – Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6510 – marta.suplicy@senadora.gov.br

**PLC 38/2017**
**00434**

SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLICY

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17515.72730-60

Suprima-se o § 1º do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

O direito comum somente pode ser fonte subsidiária do direito do trabalho quando houver compatibilidade com os postulados da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sob pena de importação de institutos do referido direito que desconsiderem a relação de desigualdade vivenciada entre empregado e empregador.

Por isso, apresenta-se a seguinte emenda, suprimindo-se a alteração realizada no § 1º do art. 8º da CLT, restabelecendo-se, pois, a atual redação do texto consolidado.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora MARTA SUPLICY

Ala Senador Dinarte Mariz – Gabinete 1 – Senado Federal – Praça dos Três Poderes – CEP 70165-900 – Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6510 – marta.suplicy@senadora.gov.br

**PLC 38/2017**
**00435**

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora MARTA SUPLICY

SF/17480.63930-46

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao *caput* e suprimam-se os incisos X, XII e XIII do art. 611-A, renumerando-se os demais; insiram-se os seguintes incisos XXXI, XXXII e XXXIII no art. 611-B, suprimindo-se o seu parágrafo único, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

"**Art. 1º** .....

.....

'**Art. 611-A.** A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre:

.....'

'**Art. 611-B.** .....

.....

XXXI - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XXXII - enquadramento do grau de insalubridade;

XXXIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.'"

## JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem como objetivo limitar o alcance objetivo do art. 611-A que se busca inserir na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, limitando-o aos incisos nele descritos.

SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLICY

SF/17480.63930-46

Além disso, subtraem-se da negociação coletiva os aspectos atinentes à modalidade de registro de jornada de trabalho, enquadramento de grau de insalubridade e prorrogação de jornada insalubre sem a prévia anuência do Ministério do Trabalho, como maneira de se proteger a saúde do trabalhador contra acordos e convenções coletivas que, porventura, lhe sejam danosos.

Por fim, com a supressão do parágrafo único do art. 611-B, colocam-se as normas relativas à duração do trabalho e ao intervalo intrajornada como relativas à saúde do trabalhador, infensas, pois, à negociação coletiva em prejuízo dos trabalhadores.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora MARTA SUPLICY

Ala Senador Dinarte Mariz – Gabinete 1 – Senado Federal – Praça dos Três Poderes – CEP 70165-900 – Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6510 – marta.suplicy@senadora.gov.br

PLC 38/2017
00436

SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLICY

SF/17220.28107-80

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o parágrafo único do art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

A inclusão de um parágrafo único ao art. 444 da CLT parte da premissa de que o trabalhador com graduação em ensino superior e salário acima da média remuneratória da grande maioria da população não seja tratado como alguém vulnerável, que necessite de proteção do Estado ou de tutela sindical para negociar seus direitos trabalhistas. Assim, pela livre negociação com o empregador, esse empregado poderá estipular cláusulas contratuais que prevaleçam sobre o legislado, nos mesmos moldes admitidos em relação à negociação coletiva.

Discordamos dessa premissa. O valor do salário do empregado não exclui a relação de emprego e não diminui a subordinação do empregado ao patrão. O estado de vulnerabilidade permanece independentemente do valor auferido. O que muda é o nível social. O trabalhador, independentemente do seu grau de instrução, estará sempre em posição hipossuficiente em relação ao empregador, especialmente em momentos de recessão econômica ou desemprego.

A posição de fragilidade do trabalhador em relação ao empregador não decorre desses fatores, mas tão somente da ausência de qualquer restrição à demissão sem justa causa. Assim, nenhum trabalhador, quando em negociação, estará livre da pressão da demissão imotivada.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Ala Senador Dinarte Mariz – Gabinete 1 – Senado Federal – Praça dos Três Poderes – CEP 70165-900 – Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6510 – marta.suplicy@senadora.gov.br

SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLICY

Sala da Comissão,

Senadora MARTA SUPLICY

SF/17220.28107-80

Ala Senador Dinarte Mariz – Gabinete 1 – Senado Federal – Praça dos Três Poderes – CEP 70165-900 – Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6510 – marta.suplicy@senadora.gov.br

PLC 38/2017
00437

SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLICY

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17155.15584-23

Suprima-se a alínea *j* do inciso I do art. 5º do PLC nº 38, de 2017, renumerando-se as demais.

## JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda por objetivo restabelecer a necessidade de homologação sindical de dispensas de empregados com mais de um ano de tempo de serviço, preservando, assim, a esfera jurídica do trabalhador contra eventual pressão indevida do empregador pela renúncia de direitos oriundos do pacto laboral.

A alteração pretendida pelo projeto é prejudicial ao trabalhador, que na maioria das vezes não tem condições financeiras para contratar um advogado. Ainda que o faço, deverá ceder parte dos valores recebidos a título de recessão para o pagamento dos honorários advocatícios, sendo um evidente retrocesso em relação à legislação atual.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora MARTA SUPLICY

Ala Senador Dinarte Mariz – Gabinete 1 – Senado Federal – Praça dos Três Poderes – CEP 70165-900 – Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6510 – marta.suplicy@senadora.gov.br

PLC 38/2017
00438

SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLICY

SF/17574.70392-53

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação aos arts. 223-C e 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

"**Art. 1º** .....

.....

'**Art. 223-C.** A etnia, a idade, a nacionalidade, honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a identidade de gênero, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.'

.....

'**Art. 223-G.** .....

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos.

§ 2º Na reincidência de qualquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização'"

## JUSTIFICAÇÃO

Os arts. 223-C e 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, visam à tutela dos bens extrapatrimoniais nas relações de trabalho.

Para aprimorar tão importante matéria da proposição, apresentamos a presente emenda, que tem os seguintes objetivos: a) incluir a etnia, a nacionalidade e a idade como bens jurídicos passíveis de tutela nas relações laborais; b) substituir a expressão "sexualidade" por "gênero, orientação sexual e identidade de gênero", a fim de tutelar de forma ampla a

SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLICY

SF/17574.70392-53

pessoa humana; c) suprimir a parametrização do dano moral em face do salário do empregado, pois a sua dignidade não pode ser valorada pelo quanto ele ganha; e d) determinar que na reincidência, de qualquer das partes, ainda que em outra ação, o valor da indenização seja dobrado, evitando-se, pois, novos comportamentos lesivos aos direitos fundamentais do ser humano.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora MARTA SUPLICY

Ala Senador Dinarte Mariz – Gabinete 1 – Senado Federal – Praça dos Três Poderes – CEP 70165-900 – Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6510 – marta.suplicy@senadora.gov.br

**PLC 38/2017**
**00439**

SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLICY

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17355.36918-94

Insira-se o seguinte art. 47-B na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

"**Art. 1º** .....

.....

'**Art. 47-B.** As multas previstas nos arts. 47 e 47-A desta Lei serão corrigidas pelo Índice de Preços ao Consumidor (IPCA), ou índice equivalente que venha a substituí-lo.'"

## JUSTIFICAÇÃO

A fim de evitar a corrosão do valor das multas previstas nos arts. 47 e 47-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, apresenta-se a seguinte emenda, para incluir no texto previsão de que as penalidades em comento serão corrigidas pelo Índice de Preços ao Consumidor (IPCA) ou outro equivalente que venha a substituí-lo.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora MARTA SUPLICY

Ala Senador Dinarte Mariz – Gabinete 1 – Senado Federal – Praça dos Três Poderes – CEP 70165-900 – Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6510 – marta.suplicy@senadora.gov.br

**PLC 38/2017**
**00440**

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora MARTA SUPLICY

SF/17484.62424-90

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Inclua-se o seguinte § 3º no art. 4º-A da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, na forma do art. 2º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, e dê-se a seguinte redação ao § 1º do art. 4º-C da Lei nº 6.019, de 1974, na forma do art. 2º do PLC nº 38, de 2017:

"**Art. 2º** .....

'**Art. 4º-A.**.....

.....

§ 3º É vedada a contratação de pessoa jurídica individual para a prestação de serviços na forma do *caput*.' (NR)

'**Art. 4º-C.** .....

.....

§ 1º Contratante e contratada deverão estabelecer que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

.....' (NR)"

## JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem dois objetivos.

O primeiro deles é vedar a contratação de falsas pessoas jurídicas para laborar em prol de empresas tomadoras dos serviços, fenômeno este que mascara eventual relação de emprego existente entre as partes. Evita-se, com isso, que a chamada "pejotização" se alastre no Brasil.

SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLICY

SF/17484.62424-90

O segundo fim visado pela proposição consiste em garantir ao trabalhador terceirizado que desempenhe os mesmos serviços dos empregados da empresa tomadora dos serviços igualdade salarial em relação ao seu colega de labor. Concretiza-se, assim, o princípio da isonomia, expresso no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora MARTA SUPLICY

Ala Senador Dinarte Mariz – Gabinete 1 – Senado Federal – Praça dos Três Poderes – CEP 70165-900 – Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6510 – marta.suplicy@senadora.gov.br

**PLC 38/2017**
**00441**

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora MARTA SUPLICY

SF/17958.64950-88

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação aos arts. 443 e 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, e insira-se o seguinte art. 452-B na CLT, na forma do art. 1º do PLC nº 38, de 2017:

"**Art. 443.** .....

.....

§ 3º Em estabelecimentos que demandem trabalho intermitente, assim entendida a atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

§ 4º Considera-se inatividade o período em que o empregado não estiver trabalhando e, nos termos definidos no art. 4º desta Consolidação, nem à disposição do empregador.

§ 5º Durante o período de inatividade:

I – o empregado pode exercer outra atividade;

II – ficam mantidos os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

§ 6º O contrato de trabalho intermitente:

I – destina-se à prestação de serviços nos períodos ou turnos de trabalho predeterminados; e

II – não pode ser estipulado por prazo determinado ou em regime de trabalho temporário.

§ 7º As férias, 13º salário e verbas rescisórias serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente nos últimos 12 meses, ou no período de vigência do contrato, se este for inferior." (NR)

Ala Senador Dinarte Mariz – Gabinete 1 – Senado Federal – Praça dos Três Poderes – CEP 70165-900 – Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6510 – marta.suplicy@senadora.gov.br

SF/17958.64950-88

"**Art. 452-A.** O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, ainda que previsto em acordo ou convenção coletiva, e deve conter:

I – o valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função;

II – determinação dos períodos ou turnos em que o empregado deverá prestar serviços;

III – determinação dos locais da prestação de serviços.

§ 1º Em caso de chamadas do empregador para a prestação de serviço em dias, períodos ou turnos não previamente contratados, o empregador comunicará o empregado com, pelo menos, 5 (cinco) dias úteis de antecedência.

§ 2º A recusa de prestação de serviço na forma do parágrafo anterior deverá ser comunicada, por escrito, pelo empregado, no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas contados a partir da ciência do chamamento, não constituindo a recusa justa causa para rescisão do contrato."

"**Art. 452-B.** É facultado ao empregado sob regime de trabalho intermitente celebrar, num mesmo período, outro contrato de trabalho intermitente ou outras modalidades de contrato de trabalho com outro empregador, desde que sejam compatíveis com as obrigações já assumidas em contrato escrito com um empregador."

## JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo restabelecer, para o trabalho intermitente, os termos do substitutivo ao Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 218, de 2016, apresentado na Comissão de Assuntos Sociais (CAS) desta Casa.

Referido substitutivo é fruto de debates no âmbito da CAS, que, inclusive, realizou audiência pública para se discutir a matéria, motivo pelo qual reflete os anseios sociais sobre o assunto.

Apenas duas alterações são realizadas no substitutivo. A primeira delas é no sentido de deixar expresso que a recusa do empregado

SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLICY

SF/17958.64950-88

em laborar em períodos distintos daqueles que foram contratados não constituí justo motivo para a rescisão do pacto laboral.

A segunda mudança reside na supressão da obrigatoriedade de anuência do empregador para que o empregado, em seu período livre, preste serviços a empresas concorrentes. Respeita-se, com isso, a liberdade de ofício positivada no art. 5º, XIII, da Carta Magna.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora MARTA SUPLICY

Ala Senador Dinarte Mariz – Gabinete 1 – Senado Federal – Praça dos Três Poderes – CEP 70165-900 – Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6510 – marta.suplicy@senadora.gov.br

**PLC 38/2017**
**00442**

SF/17390.20190-77

**EMENDA Nº DE 2017 – CAS**

(PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

O § 2º do Art. 457 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do PLC Nº 38 de 2017, passa a ter a seguinte redação:

*"Art. 457*

*§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo; auxílio-alimentação no âmbito do Programa de alimentação do Trabalhador – PAT, vedado o seu pagamento em dinheiro; diárias para viagem; prêmios; e abonos; não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. "*

**JUSTIFICATIVA**

Atualmente, no âmbito e nas modalidades previstas no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, o auxílio alimentação ou benefícios correlatos são isentos de encargos trabalhistas e previdenciários. Além disso, as empresas que recolhem imposto de renda com base no Lucro Real podem se beneficiar de incentivos fiscais para tanto.

O referido incentivo governamental, na forma de isenção tributária e de encargos, é justificável pelas suas finalidades, como a adequada alimentação do trabalhador como fator de saúde e redução de acidentes de trabalho.

Estes objetivos nutricionais, que são a contrapartida aos incentivos governamentais, são preconizados pelo Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, instituído pela Lei N° 6.321 de 14 de Abril de 1976 e sua regulamentação.

Portanto, os aludidos incentivos governamentais, consubstanciados pelas respectivas isenções tributárias e de encargos, devem permanecer condicionados aos objetivos nutricionais do PAT, os quais não se compatibilizam com o pagamento do auxílio alimentação em dinheiro.

Portanto, propomos a presente Emenda e rogamos aos nobres pares que a aprovem.

Sala das Sessões,

Senadora Maria do Carmo Alves
DEM/SE

PLC 38/2017
00443

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador RONALDO CAIADO

SF/17677.18055-40

# EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação aos incisos II e III do art. 394-A e suprimam-se o parágrafo único do art. 60 e os incisos XII e XIII do 611-A, todos acrescentados à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

"**Art. 1º** .....

.....

'**Art. 394-A.** .....

.....

II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, salvo quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico do trabalho de livre escolha da mulher, que possibilite o trabalho durante a gestação;

III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, salvo quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico do trabalho de livre escolha da mulher, que possibilite o trabalho durante a lactação.

.....

....." (NR)"

## JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo resguardar a saúde da trabalhadora gestante ou nutriz que labora em condições insalubres, tendo em vista o comando do art. 7º, XXII, da Carta Magna, que consigna ser direito do obreiro a edição de normas de saúde, higiene e segurança que reduzam os riscos do seu trabalho.



Ala Senador Alexandre Costa – Gabinete 21 – Anexo - Bloco A – Senado Federal – Brasília/DF
CEP 70165-900 - Telefone:(61) 3303-6439 e 6440 – Fax: (61) 3303-6445

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador RONALDO CAIADO

SF/17677.18055-40

Entendemos que o trabalho da gestante e da lactante de que tratam os incisos II e III do art. 394-A, inseridos na CLT pelo PLC nº 38, de 2017, deve estar condicionado à prévia apresentação de atestado médico que permita o labor em condições insalubres.

Além disso, suprime-se a dispensa de autorização do Ministério Público do Trabalho para o labor no regime de 12x36 em atividades insalubres.

Por fim, elimina-se a possibilidade de acordos e convenções coletivas disporem sobre a prorrogação de jornada em atividades insalubres, assim como o enquadramento do grau de insalubridade.

Garante-se, com isso, a preservação da saúde dos trabalhadores, vez que a proteção à saúde deve estar indiscutivelmente tutelada.

Pelo acima exposto, conto com o apoio dos nobres Parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão, de de 2017.

**Senador RONALDO CAIADO**
**DEMOCRATAS/GO**



Ala Senador Alexandre Costa – Gabinete 21 – Anexo - Bloco A – Senado Federal – Brasília/DF
CEP 70165-900 - Telefone:(61) 3303-6439 e 6440 – Fax: (61) 3303-6445

PLC 38/2017
00444

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador RONALDO CAIADO

SF/17691.40674-97

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação aos incisos I a IV do § 1º e ao § 2º do art. 223-G, acrescentados à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

"**Art. 1º** .....

'Art. 223-G. .....

.....

§ 1º .....

I – ofensa de natureza leve, até três vezes o maior salário constante da folha de pagamentos do empregador;

II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o maior salário constante da folha de pagamentos do empregador;

III – ofensa de natureza grave, até dez vezes o maior salário constante da folha de pagamentos do empregador;

IV – ofensa de natureza gravíssima, até vinte vezes o maior salário constante da folha de pagamentos do empregador.

§ 2º Se o ofendido for o empregador, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

.....'

....."



Ala Senador Alexandre Costa – Gabinete 21 – Anexo - Bloco A – Senado Federal – Brasília/DF
CEP 70165-900 - Telefone:(61) 3303-6439 e 6440 – Fax: (61) 3303-6445

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador RONALDO CAIADO

SF/17691.40674-97

## JUSTIFICAÇÃO

Quando se pleiteia o pagamento de uma indenização por dano moral, o que se objetiva é minimizar a dor sentida pelo ofendido e punir o ofensor, para que tais atitudes não voltem a se repetir.

No que toca à ofensa perpetrada pelo empregado, ao buscar esse equilíbrio, o juiz, ao apreciar o caso concreto, não pode oferecer uma condenação ínfima à vítima – que lhe cause ainda mais humilhação e não coíba a atitude do ofensor, como também não pode estabelecer um valor exorbitante – ao ponto de enriquecer o ofendido ou inviabilizar as atividades do empregador.

Fazer a gradação com base na folha de pagamentos do empregador é medida mais razoável, que leva em consideração a sua capacidade econômica, sem fazer a injusta distinção entre os diversos empregados da empresa.

Já no que toca à nova redação sugerida ao § 3º, alteramos a expressão "*pessoa jurídica*" para "*empregador*", vez que temos que considerar situações em que os empregadores sejam pessoas físicas.

Pelo acima exposto, conto com o apoio dos nobres Parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão, de de 2017.

**Senador RONALDO CAIADO**
**DEMOCRATAS/GO**



Ala Senador Alexandre Costa – Gabinete 21 – Anexo - Bloco A – Senado Federal – Brasília/DF
CEP 70165-900 - Telefone:(61) 3303-6439 e 6440 – Fax: (61) 3303-6445

PLC 38/2017
00445

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador RONALDO CAIADO

SF/17775.08783-56

# EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao inciso III do art. 611-A, acrescentado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

"**Art. 1º** .....

.....

**Art. 611-A.** .....

.....

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, ressalvadas as atividades exaustivas ou as que demandem do trabalhador grande esforço físico para o seu desempenho;

....."

## JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo vedar a redução, via acordo ou convenção coletiva de trabalho, do intervalo intrajornada em atividades consideradas exaustivas (operadores de máquinas e motoristas, por exemplo) ou nas que demandem grande esforço físico para o seu desempenho (como – ilustrativamente – aquelas desenvolvidas por trabalhadores do campo, da construção civil, carregadores de carga e estivadores).

Garante-se, com isso, a preservação da saúde dos mencionados obreiros, restringindo a prevalência do acordado sobre



Ala Senador Alexandre Costa – Gabinete 21 – Anexo - Bloco A – Senado Federal – Brasília/DF
CEP 70165-900 - Telefone:(61) 3303-6439 e 6440 – Fax: (61) 3303-6445

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador RONALDO CAIADO

SF/17775.08783-56

a lei, nos casos em que a saúde do empregado possa ser colocada em risco.

Pelo acima exposto, conto com o apoio dos nobres Parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão, de de 2017.

**Senador RONALDO CAIADO**
**DEMOCRATAS/GO**



Ala Senador Alexandre Costa – Gabinete 21 – Anexo - Bloco A – Senado Federal – Brasília/DF
CEP 70165-900 - Telefone:(61) 3303-6439 e 6440 – Fax: (61) 3303-6445

PLC 38/2017
00446

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17403.79655-84

**PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

**EMENDA MODIFICATIVA E SUPRESSIVA**

Suprima-se a alteração ao art. 545, 582 e 583, e dê-se ao art. 578, 579 e 587 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º, a seguinte redação:

"Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste capítulo.

§ 1º. A aplicação das contribuições sindicais referidas no caput deste artigo deverá ser devidamente fiscalizada pelo **Tribunal de Contas da União – TCU ou outro órgão indicado pela União.**

**§ 2º. Todas as entidades sindicais deverão tornar público seus balanços anuais, através da disponibilização dos mesmos à população, através dos diversos meios de comunicação**. "

**"Art. 579 A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591."**

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

SF/17403.79655-84

**JUSTIFICATIVA**

A autorização prévia e expressa do pagamento da contribuição sindical inviabiliza a existência do sindicalismo patronal e dos trabalhadores, e retira a autonomia das entidades sindicais, inviabilizando a sua representatividade e o custeio de suas atividades.

O art. 592 da CLT aponta a contribuição sindical como fonte de receita com características e destinação próprias, sublinhando-se dentre as finalidades, a aplicação em atividades assistenciais e administrativas, sob supervisão do Ministério do Trabalho. A contribuição sindical está sujeita a minuciosa disciplina legal (CLT, arts. 578 a 610), que compreende as pessoas que estão obrigadas ao pagamento; a base de incidência; os critérios fixados para o recolhimento; a distribuição dos percentuais correspondentes às confederações, federações, sindicatos e Ministério do Trabalho, repassados para o custeio do seguro-desemprego etc.

O trabalhador ou empresário vinculados a determinado sindicato, dele espera e confia que tenha garantido sua representatividade de classe, mas para que isso ocorra é necessário que o sindicato seja suficientemente dotado de condições tais que o possibilitem obter o reconhecimento de direitos e/ou vantagens, reversão de benefícios em atividades extranegociais, agenda cultural e educativa, aperfeiçoamento de seus dirigentes etc.

Mas para isso, é imprescindível que arrecade condignamente a fim de fazer frente a tais compromissos institucionais de forma que não se transforme em mero "sindicato de carimbo" sem nenhuma representatividade e totalmente descompromissado com seu papel dentro do sistema, trazendo, consequentemente, desorganização e o enfraquecimento sindical.

Não se afigura razoável retirar, por via obliqua, dos sindicatos a mais substancial fonte de renda, que é a contribuição sindical. Há ainda, que se considerar como consequência dos direitos dos trabalhadores que os sindicatos de menor porte representativo teriam perda considerável de receita, o que comprometeria sua eficácia como instrumento de autotutela dos interesses dos associados.

Outro aspecto importante a ser considerado é que 20% do valor arrecadado constiui fonte de receita da união para subsidiar o FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador). Ao retirar esta receita, deverá ser apontada outra fonte de recursos.

No tocante à fiscalização pelo TCU e divulgação dos balanços, aqui propostos, vislumbra-se, a participação efetiva do poder público no controle

transparente relativo ao recolhimento e destinação dos recursos provenientes da contribuição sindical.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17403.79655-84

PLC 38/2017
00447

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17351.35736-13

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração § 2º do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao art. 58, § 2º da CLT passa a prever que o tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

É suprimida, assim, a garantia de que se for local de difícil acesso, ou não sendo servido por transporte público, o empregador fornecer a condução, o tempo *in itinere* deve ser computado na jornada de trabalho.

Trata-se de modificação absurda, que mostra o teor desse Projeto de Lei que pretende, apenas, reduzir direitos.

Se o empresário se instala em local de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, não pode exigir que as horas de deslocamento ao trabalho sejam desconsideradas e não remuneradas.

Nas grandes cidades, os trabalhadores já dedicam grande número de horas ao deslocamento ao trabalho. Trata-se de fenômeno mundial, mas, se é a empresa

**SENADO FEDERAL**
**Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL**

quem se situa fora do alcance do empregado, o ônus deve recair sobre o empregador, e não sobre o trabalhador.

Necessária, portanto, a rejeição dessa alteração e a sua supressão.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17351.35736-13

PLC 38/2017
00448

SENADO FEDERAL

Senador Armando Monteiro

SF/17996.11803-86

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao § 7º do art. 879 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, nele inserindo-se, ainda, o seguinte § 8º e o seguinte inciso IV ao art. 5º do PLC nº 38, de 2017:

"**Art. 1º** .....

'.....

**Art. 879.** .....

.....

§ 7º Os débitos trabalhistas resultantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou decorrentes dos acordos celebrados em ação trabalhista não pagos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação sofrerão, unicamente, a incidência da taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia – Selic para títulos federais, que compreenderá a atualização monetária e os juros de mora, sem a incidência de qualquer outro índice ou taxa, desde o ajuizamento da reclamatória e aplicados pro rata die, ainda que não explicitados na sentença ou no termo de conciliação.

§ 8° Também obedecerão a forma de atualização monetária prevista no parágrafo anterior, outros débitos trabalhistas de qualquer natureza quando não satisfeitos pelo empregador, ou, então, pelo empregado, nos termos definidos em lei, convenção ou acordo coletivo, sentença normativa ou cláusula contratual, que serão atualizados a partir do mês subsequente ao vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento.' (NR)"

"**Art. 5º** .....

'.....

IV – o art. 39 da Lei nº 8.177, de 1°de março de 1991.'"

## JUSTIFICAÇÃO

A legislação em vigor estabelece que a atualização monetária dos débitos trabalhistas ocorrerá através da aplicação da TR – Taxa Referencial, a partir do fato gerador, o que tem sido objeto de controvérsia judicial dado o entendimento de que a Taxa Referencial não é um parâmetro adequado para a correção monetária. Em face disso, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em suas decisões, tem acrescido aos débitos trabalhistas juros remuneratórios de 1% ao mês, *pro rata die*, a partir do ajuizamento da reclamação trabalhista, valor desproporcional e incompatível com um cenário de queda da inflação e dos juros básicos da economia.

Além disso, esse nível de capitalização dos débitos trabalhistas é um dos fatores que incentivam o contencioso e a morosidade no âmbito da Justiça do Trabalho.

Por sua vez, a taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia – Selic, tem sido amplamente utilizada para a correção dos débitos judiciais tributários (art. 13 da Lei nº 9.065, de 1995), além de ser a taxa prevista no Código Civil (art. 406) para a atualização dos demais débitos judiciais e usada nos débitos tributários federais (conforme § 4º do art. 39 da Lei nº 9250/1995.

A Selic reflete com maior assertividade o preço do dinheiro no País, garantindo ao credor ganhos acima da inflação, dada sua natureza de já possuir correção monetária e taxa de juros em sua composição.

Dessa forma, entendemos que a proposta trará segurança jurídica, além de tratamento justo e isonômico às partes do processo, promovendo a unificação da metodologia de atualização monetária trabalhista, tributária e cível, áreas que, à primeira vista, possam parecer desconexas, mas que possuem uma significativa quantidade de temas e pleitos em comum e conexos.

Diante do exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

**Senador ARMANDO MONTEIRO**

SF/17996.11803-86

**PLC 38/2017**
**00449**

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17147.52802-40

Dê-se a seguinte redação ao § 2º do art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

"**Art. 1º** .....

'**Art. 468.** .....

.....

§ 2º Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.' (NR)"

## JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo restabelecer o conteúdo da Súmula nº 372, I, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), garantindo ao trabalhador que perceber gratificação de função por, pelo menos, dez anos o direito de incorporá-la ao seu salário.

Preserva-se, com isso, a estabilidade financeira indispensável à subsistência digna do obreiro e de sua família.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador HÉLIO JOSÉ

PLC 38/2017
00450

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17078.20996-60

**EMENDA Nº DE 2017 - CAS**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprimam-se os arts. 1º, 2º, 3º, 4º, 5º e 6º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda por objetivo a rejeição total da chamada "reforma trabalhista", por se tratar de projeto perverso, que desumaniza a relação entre empregado e empregador.

O Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, oriundo de substitutivo que alterou, em mais de duzentos pontos o Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, subverte a própria razão de ser da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Trata-se de proposição que ignora o postulado da proteção, positivado no art. 7º, *caput*, da Carta Magna, equiparando juridicamente atores sociais que se encontram em posições diametralmente opostas.

De um lado, reside o empregado, premido pela busca incessante de um emprego que lhe permita sustentar de maneira digna a si mesmo e a sua família. De outro, o empregador, ator coletivo por excelência, que se vale da imensa prole de desempregados para precarizar, o máximo que puder, as condições em que o labor é prestado.

A CLT, nesses termos, tem sido, historicamente, a única fonte de proteção do obreiro, que, sem ela, ficará à míngua de quem o ampare. Equiparar-se-á, caso o referido projeto seja aprovado, o trabalhador aos demais fatores de produção, tornando-o descartável, quando assim for conveniente ao empresário.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17078.20996-60

Rasga-se, com o PLC nº 38, de 2017, a Constituição Cidadã, de Ulisses Guimarães. Incinera-se a CLT de Getúlio Vargas. Tudo isso em nome do afã de se aumentar os lucros do empresário nacional.

Os defensores da dita "reforma trabalhista" alegam que ela não suprime direitos dos trabalhadores. Trata-se de argumento falso, pois:

a) é enfraquecida a representação sindical dos trabalhadores (art. 8º, III, da Carta Magna), sem que se faça o mesmo com os sindicatos patronais. Ao se suprimir a obrigatoriedade da contribuição sindical, sem se fazer qualquer alusão às contribuições para o sistema "S", mantém-se praticamente intacta a fonte de sustento das entidades patronais, enquanto deixa-se a maioria dos sindicatos dos trabalhadores privados dos recursos indispensáveis à continuidade da luta por melhores condições de trabalho;

b) se permite a negociação coletiva em prejuízo dos empregados, em manifesta contrariedade à Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);

c) se libera a dispensa em massa, em prejuízo não só dos trabalhadores, mas também da economia de diversos municípios brasileiros;

d) se legaliza procedimento fraudulento, consistente na rescisão consensual do pacto laboral, com pagamento da metade das indenizações previstas em lei e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Ao trabalhador restarão as opções de receber suas verbas rescisórias pela metade, sob a pecha de um falso acordo de vontades, ou de nada receber, devendo, pois, bater às portas do Poder Judiciário, para buscar o que é seu por direito;

e) se institucionaliza a terceirização incidente sobre qualquer atividade do tomador dos serviços, em manifesto prejuízo ao trabalhador, cuja remuneração será substancialmente menor do que aquela que lhe seria paga na condição de empregado;

f) se positiva um contrato de trabalho intermitente, em que o empregado não tem direito a jornada mínima de trabalho,

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17078.20996-60

tampouco a piso salarial, ficando à disposição do empregador sem nada receber, podendo, ainda, pagar multa em prol do tomador dos serviços, se não comparecer para laborar quando for requisitado;

g) se mutila a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em aspectos como: i) teletrabalho; ii) prescrição intercorrente; iii) ultratividade das normas trabalhistas; iv) justiça gratuita; dentre outros; e

h) se elimina a necessidade de homologação sindical da dispensa de empregado com mais de um ano na empresa, deixando o obreiro ainda mais sujeito à pressão pela renúncia de suas verbas rescisórias.

Em face disso, não se pode permitir que tamanho retrocesso aos direitos laborais seja aprovado.

Pedimos, então, o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

**PLC 38/2017**
**00451**

**EMENDA N. ___ - CAS**

**(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)**

**Emenda Supressiva**

SF/17736.41124-30

Suprima-se a alínea “i” do inciso I do art. 5º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, conforme redação dada pelo Projeto de Lei nº 38, de 2017.

**Justificativa**

O intervalo de 15 minutos deve ser mantido em razão de se garantir a saúde da mulher. Esse intervalo entre a jornada normal e a extraordinária é terapêutico, valoriza a condição da mulher e se aplica a todas a mulheres trabalhadoras. O STF, em julgamento paradigmático (RECURSO EXTRAORDINÁRIO 658.312), declarou a constitucionalidade do art. 384 da CLT, que foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Com a supressão pretendida fica mantido no texto da CLT o art. 384.

Sala das Comissões,

Senador RANDOLFE RODRIGUES

**PLC 38/2017**
**00452**

# EMENDA N. ___ - CA S
## (Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

SF/17877.89476-45

**Emenda Aditiva**

Acrescente-se §4º ao art. 2º da CLT, conforme redação dada pelo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

"Art. 2º.....

.....

§4º A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário".

**JUSTIFICAÇÃO**

O objetivo da alteração ora proposto art. 2º, § 4º, da CLT, é o de conferir segurança jurídica às relações entre empregados e empregadores, além de modernizar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho, adequando-a ao entendimento há muito pacificado no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho acerca do grupo econômico, consubstanciado em sua Súmula 129, com redação conferida pela RA 26/1982 daquela Corte Superior.

Sala das Comissões

Senador RANDOLFE RODRIGUE

**PLC 38/2017**
**00453**

**EMENDA N. ___ - CAS**

**(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)**

SF/17505.23121-93

**Emenda Supressiva**

Suprimam-se os artigos 75-A, 75-B, caput e parágrafo único, 75-C e parágrafos, 75-D, caput e parágrafo único e 75-E caput e parágrafo único, constantes do Capítulo II, A, do Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, conforme redação dada pelo Projeto de Lei nº 38, de 2017.

**Justificativa**

A proposta do Poder Executivo visa em síntese, tratar o teletrabalho como trabalho externo, sem qualquer controle, e portanto, sem gerar pagamento de horas extras. O empregado pode trabalhar quantas horas diárias lhe for exigida, estar conectado o dia inteiro, sem que isso gere o pagamento de jornada extraordinária. Pelo que foi dito acima, não se pode concordar com esse pensamento precarizante, que obriga o empregado a trabalhar em longas jornadas.

Ademais, o acréscimo dos artigos 75, letras A, B, C, D e E, não regulamentam o teletrabalho, como pretendido pelo ilustre relator. O Art. 75-A diz que o teletrabalho observará o disposto neste novo capítulo. O Art. 75-B define o que seria teletrabalho, em nada inovando em relação ao que consta da CLT. O Art. 75-C diz que o teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho e que poderá haver a troca para o regime presencial. O Art. 74-D fala que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e reembolso de despesas serão previstas em contrato escrito, ou seja, sequer o dispositivo afirma que se trata de responsabilidade do empregador. E por derradeiro, o Art. 75-E diz que o empregador deverá instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva, quanto as precauções a tomar para evitar doenças e acidentes do trabalho e que o empregado deverá firmar termo de compromisso para seguir tais instruções.

Ou seja, do exame do parágrafo anterior se vê que é tímida a tentativa de regulamentação do teletrabalho, não enfrentando o projeto a questão central, de controlar a jornada, aliás, expressamente afastada pela inclusão do inciso III ao art. 62 da CLT, com o que não se concorda, obviamente.

Sala das Comissões,

Senador RANDOLFE RODRIGUES.

SF/17505.23121-93

**PLC 38/2017**
**00454**

# EMENDA N. ___ - CAS
# (Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

SF/17559.74668-06

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se os §§2º e 3º, constantes do art. 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICATIVA

A jurisprudência trabalhista consolidada ao longo de anos sempre considerou, para a caracterização do grupo econômico previsto no art. 2º, §2º, da CLT, que não é necessário que exista a formalização de uma das modalidades jurídicas típicas ao Direito Comercial ou Econômico, não sendo exigido, sequer, a formal institucionalização do grupo. Basta que haja uma relação de "direção", "controle", "administração" ou de "coordenação" entre as empresas para que as mesmas sejam consideradas integrantes do mesmo grupo econômico, sendo solidariamente responsáveis.

Se, havendo registro formal do controle de uma empresa sobre outras, emerge a solidariedade entre elas, com muito mais razão haverá tal responsabilização quando se verifica a existência de sócios comuns entre elas, ou até mesmo aqueles que passam a atuar como sócios de fato, gerindo a sociedade, buscando lesar direitos de terceiros e mascarar a relação mercantil entre as empresas do mesmo grupo.

Não se está a dizer que todo o caso em que haja identidade de sócios acarretará automaticamente a caracterização do grupo econômico, cabendo ao magistrado verificar, nos casos concretos, aquelas situações em que isso efetivamente ocorra; todavia, manter a redação do §3º tal como proposta inviabilizaria o reconhecimento do grupo caso não ficasse comprovado o efetivo controle de uma empresa sobre as demais, possibilitando a ocorrência de possíveis

fraudes para fins de ocultação de patrimônio e não pagamento dos créditos trabalhistas devidos.

Especificamente em relação à supressão do §4º, não há justificativa para a diferenciação entre empregador urbano e rural para a caracterização do grupo econômico, devendo-se pautar a legislação pelo tratamento isonômico a ambos.

Atenuar a responsabilidade de sócios e empresas integrantes do mesmo grupo empresarial acarretará um prejuízo grave à efetividade da execução do crédito trabalhista, de natureza alimentar, que goza de amplo privilégio sobre qualquer outro, acima do próprio crédito fiscal, consoante o disposto na legislação nacional (art. 186 do CTN e art. 30 da Lei Federal nº 6.830/80).

Portanto, entende-se que devem ser suprimidos os parágrafos acima citados.

Sala das comissões,

Senador RANDOLFE RODRIGUES

SF/17559.74668-06

**PLC 38/2017**
**00455**

**EMENDA N. ___ - CAS**

**(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)**

SF/17550.22582-40

Acrescente-se o art. 838-A à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, conforme redação dada pelo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017:

> "Art. 838-A. Qualquer empregado, em seu próprio nome e interesse, ou o sindicato profissional, no interesse da categoria que representar, no todo ou em parte, poderá promover, por intermédio da presente ação, a tutela judicial de direitos e interesses individuais, individuais homogêneos, coletivos ou difusos, sob lesão ou ameaça de lesão, quando a pretensão versar sobre direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, não possuir conteúdo diretamente patrimonial e constituir matéria de competência da Justiça do Trabalho.
>
> § 1.º Nas ações promocionais individuais ou plúrimas, o sindicato a que os autores pertencerem ou, sucessivamente, o sindicato profissional representativo de sua categoria poderá figurar como assistente litisconsorcial, aplicando-se a disciplina do artigo 120 do Código de Processo Civil.
>
> § 2.º Não poderá o sindicato assistente transigir, recorrer, desistir da ação ou continuar o processo iniciado pelo trabalhador, sem o seu expresso e inequívoco consentimento.
>
> § 3.º O Ministério Público do Trabalho poderá funcionar em todas as ações promocionais trabalhistas, na condição de fiscal da lei. Poderá ainda aditar pedidos, estendê-los e adequá-los, bem como, ao final, recorrer.
>
> § 4º. O objeto da ação promocional trabalhista limitar-se-á ao conhecimento da lesão ou ameaça de lesão de caráter jusfundamental e à sua correção ou reparação não-patrimonial, sem possibilidade de acumulação objetiva com ações de outra natureza ou mesmo com ações de idênticas pretensões, cujos fundamentos sejam diversos da própria tutela de direitos e garantias fundamentais".

**JUSTIFICAÇÃO**

A Justiça do Trabalho do século XXI, é fundamentalmente uma organização judiciária dedicada à defesa e à promoção de direitos fundamentais de cidadãos trabalhadores, especialmente os direitos de segunda geração, tidos como os direitos sociais.

SF/17550.22582-40

Com efeito, no imo das relações de trabalho subordinado, não é difícil identificar manifestações de cada uma das gerações de direitos humanos fundamentais. A diferença é que, às mais das vezes, o sujeito opressor não é o Estado, mas o empregador ou o tomador de serviços, sejam pessoas privadas, sejam pessoas jurídicas de direito público ou estatais. O que não interfere com o "status" desses mesmos direitos: continuam sendo direitos humanos fundamentais, com positividade constitucional.

A Justiça do Trabalho obviamente tem um papel fundamental a desempenhar na reversão daquele lastimoso estado de coisas. Isso explica, aliás, porque o tema do XII CONAMAT (Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), que se realizou em maio de 2004 (Campos de Jordão), foi a "Afirmação e resistência: o trabalho na perspectiva dos Direitos Humanos". É notória a preocupação da Magistratura trabalhista e das suas associações de classe com a tibieza dos instrumentos de tutela dos direitos fundamentais em dissídios individuais e coletivos (menos por razões dogmáticas do que pela cultura secular de monetização das lesões, mas também pela ausência de institutos jurídico-processuais adequados).

No entanto, fato é que o processo trabalhista brasileiro ainda não se encontra adequadamente aparelhado para a tutela específica dos direitos humanos fundamentais no âmbito das relações de trabalho. No panorama atual, resta aos trabalhadores e aos sindicatos recorrer àquelas ações judiciais dotadas de maior plasticidade e, bem assim, aos remédios constitucionais de caráter geral: as ações civis públicas e coletivas, o mandado de segurança (individual e coletivo), o "habeas corpus" e o "habeas data", o mandado de injunção (jamais manejado na esfera trabalhista), a própria ação popular etc. Todos instrumentos processuais que, em maioria, surgiram historicamente para a defesa dos direitos de primeira geração (ditos "direitos de liberdade").

Busca-se um rito processual célere e descomplicado, malgrado a sua aptidão para medidas de força e urgência, que possam fazer frente às situações de grave perigo a direitos fundamentais não-patrimoniais da pessoa trabalhadora. Dele se apartam, entretanto, os interesses de ordem estritamente patrimonial, porque esses serão — i.e., continuarão sendo —, por excelência, o objeto das ações reclamatórias trabalhistas.

Conceitualmente, define-se a ação promocional trabalhista como a ação judicial tendente a dirimir controvérsias de natureza não-patrimonial relativas ao contrato individual de emprego (é o que dirá o alvitrado artigo 762-A, VIII, da CLT). Não é, pois, um instrumento pura e genuinamente coletivo (como pretendia ser, p.ex., o «mandado de garantia social» de LOPO SARAIVA). Entretanto, servirá também à tutela de interesses coletivos ou difusos, desde que conexos (aos) ou derivados dos próprios direitos fundamentais não-patrimoniais sindicados em juízo (assim, e.g., quando se enfeixarem diversos interesses individuais, no caminho da caracterização dos chamados interesses individuais homogêneos, ou mesmo com franca perspectiva de produção de efeitos “ultra partes” — a atrair, em ambos os casos, as funções de representação “ad judicia” dos sindicatos profissionais).

SF/17550.22582-40

Daí porque, quanto à legitimidade ativa, prevê-se que qualquer empregado (em seu próprio nome e interesse) ou o próprio sindicato profissional (no interesse da categoria que representar, no todo ou em parte) poderão promover, por intermédio da presente ação, a tutela judicial de direitos e interesses individuais, individuais homogêneos, coletivos e/ou difusos (veja-se, para os conceitos, o artigo 81, par. único, incisos I, II e III, da Lei n. 8.078/909), sob lesão ou ameaça de lesão, quando a pretensão versar sobre direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, não possuir conteúdo diretamente patrimonial e constituir matéria de competência da Justiça do Trabalho.

Admitir-se-ão, portanto, ações promocionais sob legitimação extraordinária (i.e., em regime de substituição processual, ut artigos 8º, III, da CRFB e 6º, “in fine”, do CPC) ou, em casos menos abrangentes, sob legitimação ordinária; e, se ordinária a legitimacão, as ações promocionais poderão ser individuais ou plúrimas. Neste último caso, poderá sempre funcionar, como assistente litisconsorcial (aplicando-se, no que couber, a disciplina dos artigos 50 a 55 do CPC), o sindicato a que o(s) autor(es) pertencer(em) — privilegiando-se, pois, a representatividade sociológica (no rumo da esperada reforma sindical consentânea com a Convenção n. 87 da OIT) — ou, sucessivamente, o sindicato profissional representativo de sua categoria (ut artigo 511, §§ 1º a 4º, da CLT).

Nada obstante, nos casos de assistência litisconsorcial por sindicato, proíbe-se que as entidades sindicais transijam, recorram, desistam da ação ou continuem o processo iniciado pelo trabalhador, sem o seu expresso e inequívoco consentimento. É que se presume, em tais hipóteses, prevalecerem os interesses individuais — simples ou homogêneos — do(s) trabalhador(es), passíveis de relativa disposição ou postergação em negócios jurídicos processuais. Do contrário, prevalece o interesse

coletivo ou público (artigo 8º, caput, in fine, da CLT), teria o sindicato proposto, ele próprio, a ação promocional (= legitimação extraordinária).

Observe-se, ademais, que a prerrogativa de defesa em juízo dos direitos e interesses coletivos e/ou individuais dos trabalhadores, como substituto processual ou litisconsorte ativo, é privativa dos sindicatos, na estrita acepção dos artigos 511 a 513 da CLT. Com isso, mantém-se a fidelidade ao sistema sindical consagrado no artigo 8º da CRFB e às próprias restrições impostas às centrais sindicais pela Lei n. 11.648/2008 (no que, cremos, andou bem o legislador federal).

SF/17550.22582-40

O Ministério Público do Trabalho deverá funcionar em todas as ações promocionais trabalhistas, seja na condição de “custos legis” (mais comum), seja na condição de litisconsorte ativo facultativo (artigo 46 do CPC), para aditar pedidos, estendê-los e/ou adequá-los, bem como para recorrer ao final, caso queira. Tudo fará sem a necessidade do consentimento dos trabalhadores diretamente envolvidos, exatamente porque se trata, aqui, do guardião-mor dos interesses sociais e individuais indisponíveis (artigo 127, caput, da CRFB). O MPT não terá, todavia, legitimidade ativa para isoladamente manejar a ação promocional trabalhista, porque a projetamos primacialmente como uma ação de classe. Para os casos que demandem a intervenção judicial direta, imediata e autônoma do parquet trabalhista, os procuradores do Trabalho já têm à sua disposição a ação civil pública (artigo 1º da Lei n. 7.347/85), igualmente plástica e garantista. Quaisquer inovações — que, pensamos, já têm passada a sua hora — devem ser inseridas naquele específico diploma legal.

Quanto ao seu objeto, a ação promocional trabalhista versará (a) o conhecimento de lesão ou ameaça de lesão de caráter jusfundamental a direitos e interesses de trabalhadores (cabendo, pois, ao magistrado oficiante reconhecer, em juízo prelibatório, se o “petitum” versa direito humano fundamental de primeira, segunda, terceira ou quarta geração); e (b) a correção ou reparação não-patrimonial da lesão ou ameaça, sem possibilidade de acumulação objetiva com ações de outra natureza (ou mesmo com ações de idênticas pretensões — i.e., pedidos —, se os fundamentos forem diversos daqueles de tutela de direitos e garantias fundamentais da pessoa trabalhadora).

Ante aquela sobredita natureza interdital, dispõe-se ainda que a tramitação das ações promocionais trabalhistas terá caráter urgente e preferencial. E, pelos mesmos motivos, os recursos interpostos não terão efeito suspensivo, mas tramitarão com igual preferência nos tribunais regionais do trabalho.

Incorporando à Consolidação das Leis do Trabalho tão inovadora modalidade processual, este Legislativo, e especialmente esta Comissão Especial, seguramente

marcará a história da Justiça do Trabalho brasileira, tanto quanto a marcou a própria CLT, em 1943. Mais que isto, honraremos as tradições humanitárias do Brasil e inspiraremos, na comunidade internacional, uma onda virtuosa de positivação de instrumentos processuais efetivos para a prevenção, a inibição e a reparação coletiva de lesões a direitos humanos fundamentais nas relações de trabalho.

Sala das Comissões,

Senador RANDOLFE RODRIGUES

SF/17550.22582-40

**PLC 38/2017**
**00456**

# EMENDA N. ___ - CA S
# (Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

**Emenda Modificativa**

SF/17641.43296-33

Altera-se o art. 58, constante do art. 1º. do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis de Trabalho, que passa a vigorar com a seguinte redação:

> "Art. 58. A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade privada não excederá de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais".

## JUSTIFICAÇÃO

Há diversas propostas tramitando no parlamento, visando a redução da jornada para 40 horas semanais, justificando-se assim, o oferecimento de uma emenda a reforma trabalhista, em discussão no Senado Federal.

Justifica-se apreciar a questão neste projeto de lei, quando uma das suas justificativas é exatamente a alegação do desemprego elevado, situação que poderia ser melhorada com a reforma em discussão. Com a redução da jornada para 40 horas semanais, surgirão novos postos de trabalho.

Ademais, as condições de trabalho no Brasil vêm-se deteriorando e a legislação específica não está acompanhando essa realidade no ritmo necessário para garantir a proteção do trabalhador, frente à exploração de mão de obra cada vez mais voraz, agressiva e predatória do sistema capitalista.

O número de acidentes de trabalho e doenças do trabalho que chegam às estatísticas oficiais aumenta ano a ano. Continua sendo expressivo o número de óbitos e incapacidades permanentes. Sabe-se que as causas dos acidentes típicos, de trajeto e das doenças ocupacionais que vitimam nossos trabalhadores estão ligadas às péssimas condições de trabalho, em jornadas extenuantes, com desgaste muito maior ao organismo humano.

Diga-se que que não há inconstitucionalidade nesta emenda porque a duração de 44 horas prevista no inciso XIII da Constituição da República

Federativa do Brasil é a jornada máxima admitida, nada impedindo que legislação infraconstitucional estabeleça jornada mais reduzida. Estar-se-ia, simplesmente, observando o disposto no caput do art. 7º da Constituição da República que admite sejam criados outros direitos, além dos ali elencados, desde que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

O que não pode a legislação infraconstitucional fazer é aumentar a jornada máxima prevista na Constituição. Mas pode reduzi-la. Aliás, a redução, e não o aumento, é prevista no próprio inciso XIII para as negociações coletivas de trabalho, o mesmo valendo, por evidente, para a lei em sentido estrito.

Sala das Comissões

Senador RANDOLFE RODRIGUES

SF/17641.43296-33

**PLC 38/2017**
**00457**

**EMENDA N. ___ - CAS**

**(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)**

**Emenda Supressiva**

SF/17318.34546-78

Suprimam-se o parágrafo único do art. 876, o art. 878, caput e parágrafo único, constantes do Capítulo III-A, do Título X, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, conforme redação dada pelo Projeto de Lei nº 38, de 2017.

**Justificativa**

A proposta visa, em síntese, manter a execução de ofício na Justiça do Trabalho - prevista no art. 878 da CLT - apenas em relação aos créditos previdenciários, com a criação de regra diversa para execução dos créditos alimentares.

Hoje, o cumprimento da sentença trabalhista poderá ser promovido, de ofício, pelo próprio juiz (ou a requerimento das partes), pois a redação atual do art. 878 da CLT permite ao juiz do trabalho dar início ao processo de execução sem necessidade de esperar requerimento da parte para que isso ocorra.

Trata-se de uma regra considerada de vanguarda em termos de celeridade e efetividade da Justiça, que precisa ser mantida. Aliás, se um dos objetivos da presente reforma é conferir agilidade à Justiça do Trabalho, a eliminação dessa faculdade conferida aos juízes do trabalho para acelerar os trâmites processuais para que suas decisões sejam cumpridas pelo devedor irá atuar justamente em sentido contrário.

Ademais, a nova redação do parágrafo único do art. 876 mantém a execução de ofício das contribuições sociais decorrentes das sentenças que o juiz do trabalho proferir e dos acordos que homologar, não é razoável conferir maior agilidade para execução dos créditos previdenciários em detrimento dos créditos de natureza alimentar. Ou seja, se estará criando regras que irão atrasar e burocratizar justamente a satisfação dos créditos que devem ter preferência em relação a todos os demais, com o que não podemos concordar.

Diante do exposto, é imprescindível a supressão dos dispositivos indicados na presente emenda.

Sala da Comissão,

Senador RANDOLFE RODRIGUES

**PLC 38/2017**
**00458**

# EMENDA N. ___ - CA S
## (Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

**Emenda Modificativa**

SF/17558.86420-20

Altere-se o parágrafo único do art. 59-B, do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 59-B. .....

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário".

## JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da alteração do art. 59-B, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, conforme redação do Projeto de Lei da Câmara 38, de 2017, é modernizar a legislação trabalhista, conferindo segurança jurídica e previsibilidade aos atores sociais ao incorporar a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho há muito pacificada sobre a matéria, por intermédio de sua Súmula 85, que apresenta regras claras em torno da matéria.

Considerando que a Constituição Federal de 1988 disciplina expressamente, em seu art. 7º, XXVI, que "*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (…) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho*", a redação proposta para o parágrafo único do art. 59-B, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, entra em perfeita consonância com a diretriz de fortalecer a negociação coletiva, como instrumento preponderante de regulação das relações de trabalho no

Brasil em seus marcos constitucionais e legais.

Sala das Comissões

Senador RANDOLFE RODRIGUES

SF/17558.86420-20

**PLC 38/2017**
**00459**

# EMENDA N. ___ - CA S
# (Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

**Emenda Supressiva**

SF/17374.58647-24

Suprima-se do PLC 38/2017, a redação por ele atribuída ao art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

A atual configuração do regime de tempo parcial, limitado a 25 (vinte e cinco) horas semanais e sem a possibilidade de prestação de horas suplementares, em tese já atende aos propósitos de sua instituição na lei.

Nos termos propostos no PLC 38/2017, o contrato de trabalho em regime de tempo parcial será desvirtuado, passando a concorrer diretamente com o vínculo de tempo integral. Com efeito, a possibilidade de pagamento proporcional dos salários para trabalhadores com jornadas de 30 (trinta) e até mesmo de 32 (trinta e duas) horas semanais (vinte e seis regulares acrescidas de seis suplementares) aumentará a já exorbitante rotatividade do mercado de trabalho brasileiro – segundo estudo do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), “no Brasil, predomina o emprego de curta duração, que assim se caracteriza como outro indicador da flexibilidade contratual de trabalho. Entre 2002 e 2013, cerca de 45% dos desligamentos aconteceram com menos de seis meses de vigência do contrato de trabalho, e em cerca de 65% dos casos sequer atingiram um ano completo” (Os números da rotatividade no Brasil: um olhar sobre os dados da Rais, p. 3. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notaaimprensa/2014/numerosRotatividadeBrasil.pdf> ).

No limite, como atestam as experiências recentes em diversos países, a ampliação da possibilidade de contratação em regime de tempo parcial tende mais a reduzir os postos de trabalho em tempo integral do que a elevar as taxas globais de emprego. A Organização Internacional do Trabalho publicou em 2015 o estudo Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences de autoria dos pesquisadores Dragos Adascalitei e Clemente Pignatti Morano sobre reformas legislativas laborais em 110 países, promovidas entre 2008 e 2014 (Disponível em <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wc ms_414588.pdf>). A pesquisa aponta que mudanças como essas na legislação trabalhista, realizadas em período de crise e que visam reduzir a proteção ou facilitar o processo de demissão, aumentaram a taxa de desemprego no curto prazo.

Em verdade, o meio que se mostrou historicamente mais efetivo para aumentar o número de postos de trabalho, elevando a empregabilidade, consistiu na redução da jornada de trabalho. Nesse sentido, encontram-se em

tramitação no Congresso Nacional as Propostas de Emenda à Constituição (PEC) nº 231/1995 e 89/2015. Ambas pretendem alterar o texto constitucional, limitando o módulo semanal a 40 (quarenta) horas e com isso gerar mais oportunidades de contratação.

Sala das Comissões,

Senador RANDOLFE RODRIGUES

SF/17374.58647-24

**PLC 38/2017**
**00460**

**EMENDA N. ___ - CAS**

**(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)**

SF/17455.50861-90

**Emenda Modificativa**

Dê-se ao Art. 882, constante do capitulo III-A, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, conforme o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017. a seguinte redação:

"Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro garantia judicial em valor não inferior ao do débito constante da inicial, acrescido de trinta por cento, ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no artigo 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil."

**JUSTIFICATIVA**

A redação da emenda visa apenas uniformizar o dispositivo com a previsão já contida no §2º do art. 835 do CPC, que determina que, em caso de substituição da penhora por seguro garantia judicial, este só pode ser aceito desde que em valor não inferior ao do débito constante da inicial, **acrescido de trinta por cento**.

O CPC assim dispõe, no §2º do referido artigo:

*"§ 2º Para fins de substituição da penhora, equiparam-se a dinheiro a fiança bancária e o seguro garantia judicial, desde que em valor não inferior ao do débito constante da inicial, acrescido de trinta por cento."*

Sabendo que o crédito trabalhista goza de amplo privilégio sobre qualquer outro, acima do próprio crédito fiscal, consoante o disposto na legislação nacional (art. 186 do CTN e art. 30 da Lei Federal nº 6.830/80), não é razoável exigir-se uma garantia à execução em valor inferior ao já previsto no diploma processual civil, devendo, portanto, a redação ser adequada ao que já está previsto no Código de Processo Civil.

Sala das comissões,

Senador RANDOLFE RODRIGUES

SF/17455.50861-90

**PLC 38/2017**
**00461**

SF/17931.23084-16

**EMENDA N. ___ - CAS**
**(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)**

**EMENDA MODIFICATIVA**

Dê-se ao art. 883-A da Consolidação das leis do Trabalho – CLT, conforme o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação:

" Art. 883-A. A decisão judicial transitada em julgado poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas, nos termos da Lei, somente após citação do executado para pagamento da dívida, se não houver garantia do juízo."

**JUSTIFICATIVA**

Um dos grandes entraves do Poder Judiciário, não só na Justiça do Trabalho, é a fase de execução. Conforme dados extraídos do Relatório do CNJ "Justiça em Números 2016", a "taxa de congestionamento na execução (70%) é 22 pontos percentuais maior que a taxa no conhecimento (48%), o que aumenta, substancialmente, a taxa de congestionamento total da Justiça do Trabalho". Sabe-se que o crédito trabalhista goza de amplo privilégio sobre qualquer outro, acima do próprio crédito fiscal, consoante o disposto na legislação nacional (art. 186 do CTN e art. 30 da Lei Federal nº 6.830/80).

A redação original contida no dispositivo acima, que dispõe que somente após 45 dias da citação do executado poderá haver a inscrição no BNDT, órgãos de proteção e registro de protesto, prejudica a efetividade da execução trabalhista, acarretando menos celeridade e indo de encontro, inclusive, ao que dispõe o Código de Processo Civil, em seus artigos 517 e 523, que estipulam prazo inferior ao previsto na redação original do texto.

Dessa forma, entende-se que a redação proposta por esta emenda melhor atende à celeridade e eficiência da prestação jurisdicional, garantindo-se também ao executado que seja anteriormente citado para pagamento da dívida e cumprimento da obrigação, antes de qualquer determinação de negativação de seu nome.

Sala das comissões

Senador RANDOLFE RODRIGUES

SF/17931.23084-16

**PLC 38/2017**
**00462**

SF/17910.07201-70

# EMENDA N. ___ - CAS
## (Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

Suprimam-se os parágrafos 2º. e 3º. do art. 844 da CLT, conforme redação dada pelo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

**Justificativa**

O processo do trabalho possui autonomia científica e tem como objetivo precípuo permitir que o trabalhador, o qual não recebeu os valores devidos em virtude do contrato de trabalho, tenha meios de receber o que lhe é de direito.

Ao invés de criar instrumentos para reduzir o nível de descumprimento das normas trabalhistas e as lesões que geram aos direitos dos trabalhadores, como medida para reduzir uma suposta inflação de processos trabalhistas, o projeto dificulta o acesso à Justiça do Trabalho para postular a reparação das violações – basilares diga-se, posto que referentes, em sua grande parte, ao pagamento de verbas rescisórias – consagrando uma clara inversão de valores, pois não se preocupa em impedir a própria ocorrência do dano, mas, tão-só, a sua reparação.

A previsão da condicionar o ajuizamento de nova ação pelo empregado que tenha faltado à audiência, ao prévio pagamento das custas do processo arquivado, ainda que seja beneficiário da Justiça Gratuita, tem o único objetivo de dificultar e encarecer a tutela jurisdicional ao trabalhador, dificultando-lhe o acesso à Justiça.

Primeiramente, cumpre destacar que tal previsão atenta contra o próprio instituto da justiça gratuita. Concebida para não inviabilizar o acesso ao Poder Judiciário daqueles que não têm condições financeiras, impor ao trabalhador beneficiário da justiça gratuita a obrigação de pagamento de custas processuais acaba por esvaziar esse instituto.

Em segundo lugar, é importante recordar que vige no processo do trabalho o instituto do “jus postulandi”, em que o trabalhador pode acionar o Poder Judiciário sem a assistência de advogado. Ou seja, é evidente que aquele que acionar o Poder Judiciário nessas condições provavelmente não terá conhecimento técnico suficiente sobre o funcionamento do processo do trabalho. Abrir a possibilidade de fazer com que o trabalhador tenha de arcar com as

custas processuais nessas condições é completamente desproporcional e tem o único efeito de inibir a busca do Poder Judiciário para a reparação de direitos já violados.

Além disso, é importante destacar que tais regras se mostram desproporcionais e excessivamente rigorosas com trabalhadores humildes e que muitas vezes enfrentam todas as dificuldades de transporte para chegar ao fórum, notadamente os que residem em áreas rurais, na periferia das grandes cidades ou que precisam se deslocar para outro Município onde situada a Justiça do Trabalho e mesmo chegando ao endereço precisam localizar a sala de audiências.

Com efeito, se o trabalhador perder a audiência, dificilmente terá condições financeiras de pagar as custas previamente ao ajuizamento de nova ação, resultando inviabilizado seu acesso à justiça.

Por outro lado, – e o desiquilíbrio da proposta é tanto e tão visível neste passar –, em relação ao reclamado empregador o qual não comparece na audiência inaugural, pretende-se alterar a norma para lhe facilitar a defesa, ao se propor a possiblidade de juntada de contestação e de documentos, desde que esteja representado por advogado. Vale dizer: dificulta-se o acesso a Justiça por parte do trabalhador, mas facilita-se a defesa do empregador ausente na audiência inaugural.

Portanto, tendo em vista que a previsão contida nos parágrafos 2º. e 3º. do art. 844 da CLT apresentada no PLC 38/2017 viola preceitos básicos do processo do trabalho e somente tem o intuito de criar obstáculos para que os trabalhadores possam reaver direitos que foram desrespeitados, pugna-se pela supressão do referido dispositivo.

Sala da Comissão,

Senador RANDOLFE RODRIGUES

SF/17910.07201-70

**PLC 38/2017**
**00463**

SF/17670.20841-07

# EMENDA N. ___ - CA S
## (Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

Suprimam-se os parágrafos 3º e 4º do art. 790 da CLT, conforme redação dada pelo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

**Justificativa**

O processo do trabalho possui autonomia científica e tem como objetivo precípuo permitir que o trabalhador, o qual não recebeu os valores devidos em virtude do contrato de trabalho, tenha meios de receber o que lhe é de direito.

Ao invés de criar instrumentos para reduzir o nível de descumprimento das normas trabalhistas e as lesões que geram aos direitos dos trabalhadores, como medida para reduzir uma suposta inflação de processos trabalhistas, o projeto dificulta o acesso à Justiça do Trabalho para postular a reparação das violações – basilares diga-se, posto que referentes, em sua grande parte, ao pagamento de verbas rescisórias – consagrando uma clara inversão de valores, pois não se preocupa em impedir a própria ocorrência do dano, mas, tão-só, a sua reparação.

Nessa linha, as modificações que se pretende introduzir no §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT objetivam dificultar a obtenção da justiça gratuita, pois, atualmente, a concessão pode ser de ofício para o trabalhador que ganha até dois salários mínimos e, para os demais, basta que a parte faça uma declaração de que não possui condições de suportar os custos do processo. Com a nova redação proposta, a concessão de ofício é para os que recebem salário inferior a 40% do teto da previdência, sendo que dos demais passa a ser exigida comprovação da insuficiência de recursos.

Isto destoa, até mesmo, das normas do Código de Processo Civil, que visa a regular as relações processuais entre pessoas que estejam no mesmo grau de suficiência. Imagine-se, então, criar maiores restrições processuais para o regramento de relações de conflito entre capital e trabalho, naturalmente desiguais entre si.

Com efeito, é, no mínimo, inconcebível que a sistemática que se pretende introduzir na Justiça do Trabalho crie maiores obstáculos do que aquela prevista no CPC para as causas da Justiça Comum, onde "*Presume-se*

*verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural*." (art. 99, § 3º).

A criação de obstáculos ao trabalhador para acessar a Justiça do Trabalho, especialmente por meio do estabelecimento de requisitos excessivamente rígidos para se conceder a Justiça Gratuita, tem o condão apenas de impedir a possibilidade de se acionar o Poder Judiciário para que os direitos não cumpridos ao longo do contrato de trabalho sejam quitados, o que, invariavelmente, levará ao aprofundamento das injustiças sociais no país.

SF/17670.20841-07

Sala da Comissão,

Senador **RANDOLFE RODRIGUES**

**PLC 38/2017**
**00464**

SF/17783.83687-51

# EMENDA N. ___ - CAS
## (Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

Suprima-se o art. 790-B da CLT, conforme redação dada pelo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

**Justificativa**

O processo do trabalho possui autonomia científica e tem como objetivo precípuo permitir que o trabalhador, o qual não recebeu os valores devidos em virtude do contrato de trabalho, tenha meios de receber o que lhe é de direito.

Ao invés de criar instrumentos para reduzir o nível de descumprimento das normas trabalhistas e as lesões que geram aos direitos dos trabalhadores, como medida para reduzir uma suposta inflação de processos trabalhistas, o projeto dificulta o acesso à Justiça do Trabalho para postular a reparação das violações – basilares diga-se, posto que referentes, em sua grande parte, ao pagamento de verbas rescisórias – consagrando uma clara inversão de valores, pois não se preocupa em impedir a própria ocorrência do dano, mas, tão-só, a sua reparação.

A previsão da possibilidade de responsabilização do trabalhador em honorários de periciais se for sucumbente no objeto da perícia, mesmo se beneficiário da justiça gratuita, tem o único objetivo de dificultar e encarecer a tutela jurisdicional ao trabalhador, dificultando-lhe o acesso à Justiça.

Em primeiro lugar, cumpre destacar que tal previsão atenta contra o próprio instituto da justiça gratuita. Concebida para não inviabilizar o acesso ao Poder Judiciário daqueles que não têm condições financeiras, impor ao trabalhador beneficiário da justiça gratuita a obrigação de pagamento de honorários periciais, até o limite do valor que eventualmente receber pela violação de seus direitos ao longo do contrato de trabalho, acaba por esvaziar esse instituto.

Além disso, é importante recordar que vige no processo do trabalho o instituto do “jus postulandi”, em que o trabalhador pode acionar o Poder Judiciário sem a assistência de advogado. Ou seja, é evidente que aquele que acionar o Poder Judiciário nessas condições provavelmente não terá conhecimento técnico suficiente sobre diversas questões que o processo judicial poderá tratar. Abrir a possibilidade de fazer com que o trabalhador tenha de arcar

com os honorários periciais nessas condições é completamente desproporcional e tem o único efeito de inibir a busca do Poder Judiciário para a reparação de direitos já violados.

Portanto, tendo em vista que a previsão contida no art. 790-B da CLT apresentada no PLC 38/2017 viola preceitos básicos do processo do trabalho e somente tem o intuito de criar obstáculos para que os trabalhadores possam reaver direitos que foram desrespeitados, pugna-se pela supressão do referido dispositivo.

SF/17783.83687-51

Sala da Comissão,

Senador **RANDOLFE RODRIGUES**

**PLC 38/2017**
**00465**

SF/17707.90320-62

# EMENDA N. ___ - CAS
# (Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

Suprima-se o art. 791-A da CLT, conforme redação dada pelo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

## Justificativa

O processo do trabalho possui autonomia científica e tem como objetivo precípuo permitir que o trabalhador, o qual não recebeu os valores devidos em virtude do contrato de trabalho, tenha meios de receber o que lhe é de direito.

Ao invés de criar instrumentos para reduzir o nível de descumprimento das normas trabalhistas e as lesões que geram aos direitos dos trabalhadores, como medida para reduzir uma suposta inflação de processos trabalhistas, o projeto dificulta o acesso à Justiça do Trabalho para postular a reparação das violações – basilares diga-se, posto que referentes, em sua grande parte, ao pagamento de verbas rescisórias – consagrando uma clara inversão de valores, pois não se preocupa em impedir a própria ocorrência do dano, mas, tão-só, a sua reparação.

**A previsão da possibilidade de responsabilização do trabalhador em honorários sucumbenciais, mesmo se beneficiário da justiça gratuita, tem o único objetivo de dificultar e encarecer a tutela jurisdicional ao trabalhador, dificultando-lhe o acesso à Justiça**.

Em primeiro lugar, cumpre destacar que tal previsão atenta contra o próprio instituto da justiça gratuita. Concebida para não inviabilizar o acesso ao Poder Judiciário daqueles que não têm condições financeiras, impor ao trabalhador beneficiário da justiça gratuita a obrigação de pagamento de honorários sucumbenciais, até o limite do valor que eventualmente receber pela violação de seus direitos ao longo do contrato de trabalho, acaba por esvaziar esse instituto.

Além disso, é importante recordar que vige no processo do trabalho o instituto do “jus postulandi”, em que o trabalhador pode acionar o Poder Judiciário sem a assistência de advogado. Ou seja, é evidente que aquele que acionar o Poder Judiciário nessas condições provavelmente não terá conhecimento técnico suficiente sobre diversas questões que o processo judicial poderá tratar. Abrir a possibilidade de fazer com que o trabalhador tenha de arcar com os honorários sucumbenciais nessas condições é completamente

desproporcional e tem o único efeito de inibir a busca do Poder Judiciário para a reparação de direitos já violados.

Portanto, tendo em vista que a previsão contida no art. 791-A da CLT apresentada no PLC 38/2017 viola preceitos básicos do processo do trabalho e somente tem o intuito de criar obstáculos para que os trabalhadores possam reaver direitos que foram desrespeitados, pugna-se pela supressão do referido dispositivo.

SF/17707.90320-62

Sala da Comissão,

Senador **RANDOLFE RODRIGUES**

PLC 38/2017
00466

SENADO FEDERAL
Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

# EMENDA Nº - CAS

(à PLC nº 38, de 2017)

SF/17628.89402-62

Dê-se ao art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação e suprima-se a alínea *j* do inciso I do art. 5º da proposição, renumerando-se as demais:

"**Art. 477.** .....

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 6 (seis) meses de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

.....

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

.....

§ 7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

....." (NR)

## JUSTIFICAÇÃO

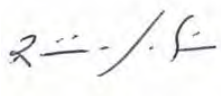
A supressão da necessidade de homologação sindical da dispensa de empregados com mais de 6 (seis) meses na empresa deixa o trabalhador desprotegido no momento da rescisão contratual.

Senado Federal – Anexo II bloco A subsolo – Ala Senador Nilo Coelho – Gabinete 11 – CEP 70165-900 – Brasília / DF
Telefone: (61) 3303-6517 – romario@senador.leg.br

Assim, imprescindível ressuscitar os §§ 1º, 3º, 7º e 8º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de que o empregado volte a ser protegido neste momento sensível de sua vida laboral.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,



Senador Romário

SF/17628.89402-62

**PLC 38/2017**
**00467**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17457.37090-00

Suprimam-se os §§ 1º e 2º do art. 447 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

A supressão dos §§ 1º e 2º do art. 447 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, tem por objetivo evitar que parcelas que ostentem natureza salarial recebam outros rótulos pelo empregador, a fim de evitar a incidência, sobre elas, de encargos laborais e previdenciários.

Com essa providência, garante-se a lisura no pagamento dos salários do trabalhador.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador Romário.

Senado Federal – Anexo II bloco A subsolo – Ala Senador Nilo Coelho – Gabinete 11 – CEP 70165-900 – Brasília / DF
Telefone: (61) 3303-6517 – romario@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00468**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17547.04770-78

Dê-se a seguinte redação ao § 1º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

"**Art. 1º** .....

.....

'**Art. 457.** .....

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador, garantindo-se ao trabalhador remunerado por produtividade o pagamento do piso salarial da categoria profissional, além de todos os direitos devidos ao trabalhador remunerado por hora.

.....' (NR)"

## JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo garantir ao trabalhador remunerado por produtividade todos os direitos assegurados ao empregado remunerado por hora, tais como: piso salarial da categoria, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), terço de férias e gratificação natalina.

Com essa providência, garante-se o tratamento igualitário entre trabalhadores brasileiros.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador ROMÁRIO

SF/17547.04770-78

**PLC 38/2017**
**00469**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

# EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17870.94219-50

Suprima-se o art. 448-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

A supressão do art. 448-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, tem por objetivo garantir que a responsabilidade da empresa sucedida não se restrinja à comprovação de fraude no processo de sucessão empresarial.

Com essa providência, garante-se que os créditos laborais sejam satisfeitos por todos aqueles que se beneficiaram dos serviços do trabalhador.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador Romário.

Senado Federal – Anexo II bloco A subsolo – Ala Senador Nilo Coelho – Gabinete 11 – CEP 70165-900 – Brasília / DF
Telefone: (61) 3303-6517 – romario@senador.leg.br

# SENADO FEDERAL

## REQUERIMENTO
## Nº 312, DE 2017

Requer, nos termos regimentais, a tramitação conjunta do PLS 218/2016 com o PLC 38/2017.

**AUTORIA:** Senador Paulo Paim

Página da matéria

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17822.72349-10

# REQUERIMENTO Nº , DE 2017

Nos termos do art. 258 do Regimento Interno do Senado Federal, REQUEIRO a tramitação em conjunto do **Projeto de Lei do Senado nº 218/2016,** do Senador Ricardo Ferraço, que "Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para instituir o contrato de trabalho intermitente" **com o Projeto de Lei da Câmara n° 38/2017**, que "Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho"

Sala das Sessões,

Senador **PAULO PAIM**



Telefone: +55 (61) 3303 5221 - Fax: +55 (61) 3303 5235 - Site: www.senadorpaim.com.br - e-mail: paulopaim@senador.leg.br

# SENADO FEDERAL

## REQUERIMENTO
## Nº 313, DE 2017

Requer, nos termos regimentais, a tramitação conjunta do PLS 385/2016 com o PLC 38/2017.

**AUTORIA:** Senador Paulo Paim

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17907.07717-08

# REQUERIMENTO Nº , DE 2017

Nos termos do art. 258 do Regimento Interno do Senado Federal, REQUEIRO a tramitação em conjunto do **Projeto de Lei do Senado nº 385/2016,** do Senador Sérgio Petecão, que "Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer que a contribuição sindical será devida somente pelos filiados aos sindicatos, em benefício de seus entes representativos, e dá outras providências" **com o Projeto de Lei da Câmara n° 38/2017**, que " Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho"

Sala das Sessões,

Senador **PAULO PAIM**



Telefone: +55 (61) 3303 5221 - Fax: +55 (61) 3303 5235 - Site: www.senadorpaim.com.br - e-mail: paulopaim@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00470**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17222.25800-47

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se o § 3º do art. 2º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICATIVA

A intenção do parágrafo que pretendemos suprimir é descaracterizar a formação de grupos econômicos com o objetivo esquivarem-se de da responsabilidade quanto as relações de emprego.

Com o devido respeito, isto não pode prosperar sob pena do grupo econômico registrar seus empregados na empresa “quebrada” e, mesmo com as outras empresas sadias, não vir a ser responsabilizado pelos débitos trabalhistas na quitados.

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17222.25800-47

Portanto, a proposta deve ser retirada do PLC. 38/2017 com base nos princípios inerentes ao Direito do Trabalho e constitucionais.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00471**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17324.91831-15

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se o inciso VIII do § 2º do art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na redação do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

**JUSTIFICATIVA**

Não é razoável exigir que a troca de roupa ou uniforme seja descontada da jornada de trabalho. Se a empresa exige o uso de uniforme, o tempo gasto para a troca ocorra deve integrar a jornada de trabalho.

Essa é a razão pela qual solicito o apoio dos meus nobres Pares no acatamento da presente emenda supressiva.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00472**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17530.17065-63

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se o § 3º do art. 8º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICATIVA

O texto proposto afirma que, na avaliação dos requisitos para validade da norma coletiva (acordo coletivo e convenção coletiva), o Judiciário deve analisar EXCLUSIVAMENTE os requisitos previstos no artigo 104 do Código Civil. O dispositivo nega vigência ao inc. XXV, do art. 5º, da Constituição Federal, pois nega a possibilidade de apreciação por parte do Judiciário de lesão ou ameaça a direito. Ademais, há outros vícios que podem tornar nulo o negócio jurídico, como aqueles previstos nos artigos 613 e 614 da CLT, bem como quando contrariar o artigo 611-B constante do presente projeto, além dos demais direitos constitucionais.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17530.17065-63

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00473**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17576.13329-65

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprimam-se os § 1º, §2º e §3º do art. 8º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICATIVA

Referidos dispositivos, que se pretende suprimir, buscam adentrar na autonomia e independência da Justiça do Trabalho, ao engessar, apenas para o Poder Judiciário Trabalhista, ressalte-se, a sua atividade jurisprudencial de intepretação da Constituição Federal e das leis na análise reiterada de situações concretas levadas às Varas e Tribunais do Trabalho.

É importante ressaltar que os magistrados precisam, cotidianamente, interpretar o ordenamento jurídico com um todo, especialmente a partir de uma interpretação sistemática e não meramente literal, para que a justiça seja melhor aplicada ao caso concreto. Vale lembrar, também, que o legislador, ao editar leis, não consegue abarcar todas as situações a que ela serão aplicadas, razão pela qual

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17576.13329-65

é fundamental que o Poder Judiciário mantenha sua prerrogativa de aplicar a justiça ao caso concreto a partir da regular interpretação das leis.

De outra parte, especialmente no que concerne ao § 3º do art. 8º, e tendo em vista a inafastabilidade do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhista, não se pode tolher a análise da Justiça do Trabalho sobre a validade e a legalidade de cláusulas firmadas em convenções e acordos coletivos de trabalho, sob o argumento da intervenção mínima na autonomia da vontade, pois a Constituição Federal traz, em seu artigo 7º, as hipóteses taxativas em que as negociações coletivas podem prever redução de direitos.

Dessa forma, a supressão de tais dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00474**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17022.30510-11

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 2º do artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICATIVA

O dispositivo a ser suprimido retira totalmente direito garantido há anos aos trabalhadores brasileiros, qual seja, as chamadas horas in itinere, que consiste no tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno quando tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução, direito que se encontra consolidado em nossa legislação desde 2001 e que já era devido anteriormente a partir entendimento jurisprudencial.

É importante ressaltar que isso não é criação do Brasil, estando presente em diversos países, inclusive em países da Comunidade Europeia.

Caso esse direito venha a ser retirado, trabalhadores que laboram longe dos grandes centros, seja na atividade rural, seja em canteiros de obras que ficam

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17022.30510-11

distante das cidades (ex: hidrelétricas), serão imensamente prejudicados, pois, às vezes, perdem 3 ou 4 horas diárias no deslocamento, no interesse do empregador, e terão esse tempo totalmente subtraído de suas vidas, sem qualquer contrapartida, barateando, ainda mais, o custo da mão-de-obra.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

**PLC 38/2017**
**00475**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17508.50820-06

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Dê-se ao art. 59, *caput* e § 5º a seguinte redação, suprimindo-se os arts. 59-A, 59-B e § 2º do art. 396, todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, alterado e inseridos pelo do art. 1º do PLC nº 38, de 2017:

> *Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.*
>
> .....
>
> *§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força 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 mês, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.*
>
> *§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento*

SF/17508.50820-06

*das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, acrescido do adicional de cem por cento superior à da hora normal.*

*§ 4º Os empregados contratados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas suplementares*

*§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo coletivo de trabalho, desde que a compensação ocorra no período máximo de 15 dias. (NR)*

*Art. 59-A. (suprimido)*

*Art. 59-B. (suprimido)*

## JUSTIFICAÇÃO

Os artigos modificados por esta emenda suprimem a expressão "acordo individual" para fixar a jornada de trabalho com horas extras e sobre o banco de horas, o que não pode ser mantido pela hipossuficiência do trabalhador

Ou seja, esqueceu o legislador da Câmara dos Deputados da vedação ao retrocesso social e nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda que mantem a norma negocial mais benéfica ao trabalhador.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17508.50820-06

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00476**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17867.45292-70

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 5º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**JUSTIFICATIVA**

O parágrafo quinto em comento permite a instituição de banco de horas por meio de acordo individual entre empregado e empregador, o que atualmente não é permitido, nem pela Consolidação das Leis do Trabalho, nem pela jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 85, V). Banco de horas e modalidade de regime de compensação de jornada são matérias de negociação coletiva, nos termos do inciso XIII do Art. 7o da CF, não se admitindo assim sua instituição por acordo individual.

A instituição do banco de horas individual é medida que retira direitos dos empregados, pois, ao passar de forma ordinária a compensação prolongada de horas trabalhadas, retira do trabalhador direitos como adicional de

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17867.45292-70

horas extraordinárias, barateando a mão-de-obra, podendo também gerar um aumento do cansaço físico e mental e o crescimento de acidentes de trabalho.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00477**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17758.36981-32

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprimam-se os arts. 58-A, 59-A, 59-B, 59-C e 611-A todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

Pretende o projeto transferir o risco da atividade econômica da empresa para o trabalhador, ao permitir a ampliação do contrato de trabalho em regime de tempo parcial com possibilidade da ampliação da jornada de trabalho e de realização de horas extras.

A proposta apresentada neste projeto de lei prevê o aumento do trabalho em regime parcial para 30 horas semanais, passando ainda a admitir as horas extras quando a jornada contratual for de até 26 horas semanais.

Portanto, pelos termos da proposta, o contrato a tempo parcial passaria a contemplar jornadas que correspondem a até 73% daquelas admitidas no contrato de trabalho a tempo integral.

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17758.36981-32

Percebe-se, então, que a fronteira entre tempo parcial e tempo integral torna-se muito reduzida, o que descaracteriza completamente a natureza do regime de tempo parcial.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00479**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17782.86825-33

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 4º do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**JUSTIFICATIVA**

O PLC 38, de 2017, retira a natureza remuneratória da não concessão total ou parcial do intervalo para repouso e alimentação (intervalo interjornada), suprimindo também o direito ao recebimento do período total correspondente ao descanso, direito legalmente previsto desde 1994, com a edição da Lei 8.923/1994.

Importante ressaltar que o intervalo intrajornada só cumpre sua função preventiva para a saúde quando é concedido integralmente, razão pela qual a sua concessão parcial não atende à finalidade pretendida pelo legislador, o que impõe

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17782.86825-33

o seu pagamento integral do período correspondente, com natureza remuneratória e reflexo nas demais verbas salariais.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00478**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17669.41061-80

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao artigo 59-B e ao parágrafo único do artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICATIVA

O PLC 38, de 2017, permite a instituição da jornada 12x36 (12 horas de trabalho por 36 horas de descanso) para todas as atividades profissionais, firmada inclusive por acordo individual entre empregado e empregador.

É sabido que a jornada 12x36 pode trazer imensos riscos à saúde e à segurança do trabalhador, potencializando o probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho e de adoecimento do empregado, pois supera, em 50%, a jornada diária normal de 8 horas prevista na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17669.41061-80

De fato, atualmente algumas atividades tem utilizado referida jornada, a exemplo de porteiros e vigilantes, mas não podemos concordar que a jornada possa ser generalizada para toda e qualquer atividade, inclusive mediante acordo individual, sob pena de termos um aumento considerável de acidentes e doenças no trabalho.

De outro lado, o que temos visto em situações cotidianas é, especialmente no setor de vigilância, portaria e também em saúde (médicos e enfermeiros), o exercício de dupla jornada de trabalhadores, em vínculos de trabalho diferentes, fazendo com que o trabalhador labore, na prática, 12 horas por dias, totalizando até 84 horas de trabalho por semana.

Além disso, pela redação do PLC 38, nessa jornada não receberá o acréscimo de valor da hora trabalhada nos feriados, nem o adicional de trabalho noturno, referentes à prorrogação do trabalho noturno, quando continua trabalho após às 5 horas da manhã.

Mais perigoso ainda para a saúde do trabalho é a previsão contida no parágrafo único do artigo 60, que, por sua redação, dispensa, nas atividades insalubres, a concessão de licença prévia para fixação da jornada 12x36, o que certamente fará aumentar sobremaneira o adoecimento de trabalhadores nas mais diversas atividades.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17669.41061-80

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

**PLC 38/2017**
**00480**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17847.86173-46

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprimam-se os arts. 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, 223-F e 223-G do art. 1º do PLC 38, de 2017, que altera a CLT.

## JUSTIFICATIVA

Ao que se observa, trechos do PLC 38, de 2017, como este cuja supressão ora se propõe, acabar por aderir a uma visão preconceituosa e alheia à realidade da Justiça do Trabalho, difundida em alguns meios empresariais, no sentido de que decidiria tal ramo do Judiciário sempre em favor dos trabalhadores. Tal visão, todavia, não subsiste a qualquer análise isenta e embasada em fatos e números.

De forma inédita, o PLC 38 prevê limitações às decisões da Justiça do Trabalho que não encontram paralelo nos outros ramos do Poder Judiciário, o que se mostra preocupante tanto do ponto de vista do direito dos trabalhadores à

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17847.86173-46

integral reparação dos danos sofridos quanto da integral prestação jurisdicional, expressamente assegurada no artigo 5º da CF/88.

Nessa linha, a tarifação do dano extrapatrimonial trabalhista prevista no artigo 223-G, § 1º, implica em limitação incompatível tanto com o direito assegurado no artigo 5º, incisos V e X, da CF/88, quanto com a garantia de se ter a pretensão integralmente examinada pelo Poder Judiciário. Observe-se que o STF já decidiu pela inconstitucionalidade da tarifação de dano moral (RE 396.386-4), sendo em igual sentido a súmula 281 do STJ, pois a Constituição Federal assegura a reparação integral do dano.

Não havendo, pois, razão para se dar tratamento diferenciado aos danos extrapatrimoniais – e, ainda mais, num viés extremamente restritivo e injustificável – no âmbito do processo do trabalho, propõe-se a supressão dos dispositivos tratando dessa temática.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00481**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17633.79408-72

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se o art. 442-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

**JUSTIFICATIVA**

Pretende a exclusão de vínculo empregatício no trabalho contratado como autônomo e, até mesmo, admitindo a chamada "pejotização".

Ao considerar a contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação, ora se o autônomo exercer sua atividade com subordinação e habitualidade é fraude à relação de emprego, expediente que,

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17633.79408-72

além de precarizar as relações de trabalho, instrumentaliza a sonegação de impostos e de contribuições sociais.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo projeto e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

**PLC 38/2017**
**00482**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17299.19657-64

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se os arts. 443 e 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

Os artigos 443 e 452-A constantes do PLC. 38/2017 visam a instituir a modalidade de trabalho intermitente, ou seja, modalidade de trabalho na qual o trabalhador será remunerado mediante a hora de trabalho prestado, consentindo ainda a contratação sem jornada de trabalho fixa.

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

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17299.19657-64

efetivamente trabalhadas e, não há um valor mínimo mensal a ser recebido, o que fere 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 sobrará 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.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

**PLC 38/2017**
**00483**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17159.00942-82

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, o art. 452-A da CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

Ao atrelar a prestação de serviços e a remuneração dos empregados apenas e exclusivamente às necessidades da empresa, o dispositivo equipara os trabalhadores aos demais insumos da produção. Assim, confere ao trabalhador a mesma natureza tarifada, conforme o uso, a exemplo dos itens que compõem a planilha de custos das empresas: energia elétrica; serviços telefônicos e máquinas locadas. Ou seja, não haverá pagamento enquanto o trabalhador estiver à disposição do empregador sem que haja produção.

Além disso, a inovação pretendida viola a função social da propriedade, segundo a qual a empresa não pode servir apenas à acumulação do lucro, devendo haver um equilíbrio entre esta legitima função e o respeito à dignidade do homem trabalhador, quociente diretamente desequilibrado em detrimento da parte mais fraca da relação.

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17159.00942-82

Em suma, a proposta contraria princípios basilares da Carta Magna de 1988, inscritos entre os fundamentos da República Federativa do Brasil, consistentes na dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III); na valorização social do trabalho (artigo 1º, IV, e artigo 170, caput); e na função social da propriedade (artigo 170, inciso III),

O projeto viola, ainda, o disposto no artigo 7º, IV, da Constituição Federal de 1988, pois não garante o pagamento de qualquer remuneração mínima aos trabalhadores. Ao privar o trabalhador e sua família das garantias mínimas de atendimento das necessidades vitais básicas, a pretendida alteração legislativa mostra-se eivada de inconstitucionalidade material.

Todo contrato deve ser certo e determinado, conforme princípio clássico da teoria geral dos contratos.

Não existem dúvidas de que o tempo trabalhado e a remuneração mensal mínima devida aos empregados representam duas das principais cláusulas contratuais de um contrato na modalidade TRABALHO.

Com a instituição do contrato de trabalho intermitente, suprimem-se a certeza e a determinação das duas principais cláusulas do contrato de trabalho. Assim, o trabalhador não saberá nem quanto tempo deverá trabalhar nem o valor da remuneração mínima que receberá a cada mês trabalhado.

Ou seja, as duas principais cláusulas contratuais serão indeterminadas, móveis e abertas, em flagrante desrespeito a princípio da teoria geral dos contratos.

SF/17159.00942-82

Por outro lado, conforme acima já mencionado, as necessidades vitais dos trabalhadores são fixas, havendo previsão constitucional de um patamar mínimo que assegura a manutenção de uma vida digna.

O artigo atrita com o princípio fundante da dignidade da pessoa humana, além de inovar no ordenamento jurídico pátrio, uma vez que inexiste previsão legislativa de outras modalidades de contrato móveis ou indeterminados – a exemplo de um hipotético "contrato de aluguel intermitente" com dedução do valor correspondente à não utilização da moradia (finais de semana ou férias.

A proposta potencializará as desigualdades entre os contratantes numa modalidade de relação já marcadamente desigual. Acentuará os benefícios da parte mais forte e agravará o estado de sujeição da parte reconhecidamente mais frágil da relação de trabalho.

Ao permitir a contratação e a remuneração de empregados apenas pelo período de horas determinado pelas necessidades da empresa - embora mantenha o trabalhador à disposição por períodos indefinidos, aguardando que seja demandado -, o artigo 452-A subverte a lógica histórica do nosso modelo de produção.

Necessário ressaltar que o artigo colide frontalmente com princípios trabalhistas que integram o núcleo fundamental do sistema de proteção do trabalho, centrado na dignidade do homem trabalhador. Isto porque os artigos destacados encerram muito mais que meras regras de direito, expressando, em verdade, princípios básicos trabalhistas, como a alteridade e a equidade.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17159.00942-82

Observa-se ainda que o contrato de trabalho intermitente contraria estudos e relatórios produzidos pela agência especializada das Organizações das Nações Unidas para o mundo do trabalho.

Mais do que isso, eventual aprovação dessa medida precarizante colocaria o Brasil em posição de contrariedade a normativas da OIT com as quais se comprometeu formalmente. Cite-se como exemplo o disposto no artigo 1º, I e II, da Convenção n. 117 da OIT, ratificada pelo Brasil, que enunciam o seguinte: "I. Qualquer política deve visar principalmente ao bem-estar e ao desenvolvimento da população, bem como à promoção de suas aspirações de progresso social"; e "II. Qualquer política de aplicação geral deverá ser formulada tomando na devida conta suas repercussões sobre o bem-estar da população".

O artigo 452-A em questão encaminharia, também, posição de confronto em relação ao compromisso firmado pelo Brasil com a OIT de promoção do Trabalho Decente. Além disso, as disposições normativas contidas no projeto andam na contramão da Agenda Nacional de Trabalho Decente elaborada pelo Brasil em maio de 2006. (http://www.oitbrasil.org.br/content/agenda-nacional-do-trabalho-decente).

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00484**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17258.40133-75

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao parágrafo único do artigo 444 e ao artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, cria a figura do empregado hipersuficiente, qual seja, aquele portador do diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, hoje, algo em torno de pouco mais de R$ 11.000,00 (onze mil reais).

Como se sabe, os direitos trabalhistas previstos em lei são indisponíveis, isto é, são irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública. O valor do salário recebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito. Entender que os empregados que recebem mais que R$11.063,00 podem livremente dispor sobre os direitos trabalhistas relacionados no artigo 611-A do PLC 38, de 2017, é negar a vulnerabilidade do trabalhador, que depende do

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17258.40133-75

emprego para sobreviver e, com relativa facilidade, concordaria com qualquer ajuste para manutenção do emprego. O valor do salário do empregado não exclui a relação de emprego e não diminui a subordinação do empregado ao patrão. O estado de vulnerabilidade permanece independentemente do valor auferido. O que muda é o nível social.

Da mesma forma, entender que esses empregados podem pactuar a arbitragem é desconhecer a Lei 9.307/96, que só permite a arbitragem em direitos patrimoniais DISPONÍVEIS (art. 1º, p. 1º).

Dessa forma, a supressão de tais dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

**PLC 38/2017**
**00485**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17989.79435-03

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se o § 2º do art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na redação do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICATIVA

O art. 1º do PLC nº 38, de 2017, modifica a CLT para inserir um § 2º no art. 468, com a seguinte redação:

> "§2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função."

Trata-se de dispositivo eivado de patente inconstitucionalidade formal e material.

Formal porque a incorporação dos adicionais da função de confiança ao salário decorre diretamente do princípio da proteção do trabalhador, do qual o princípio da manutenção da estabilidade financeira se origina. Logo, ainda que se imagine possível, a proposta é de alteração direta do art. 7º da Constituição

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17989.79435-03

Federal, notadamente dos incisos I, V, VI e X do artigo, a exigir a forma de Emenda Constitucional, e não somente a de um projeto de alteração legislativa.

Material porque o princípio da estabilidade financeira, como subprincípio da proteção, tem matiz constitucional, decorre de cláusula constitucional pétrea contida no art. 7º da Constituição Federal e, nessa toada, não pode ser maculado sequer por meio de Emenda Constitucional enquanto vigorar a Carta de Princípios de 1988.

Para sanar essas inconstitucionalidades, é fundamental a supressão do citado dispositivo.

Essas são as razões pelas quais solicito o apoio dos meus nobres Pares no acatamento da presente emenda supressiva.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00486**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17587.67182-57

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do Art. 1º do PLC 38, de 2017, o parágrafo 2º do artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

## JUSTIFICATIVA

Um importante princípio do direito do trabalho, o da estabilidade financeira, assegura a manutenção financeira do empregado e de sua família, ao preservar o padrão de vida do grupo familiar, que se estruturou contando com os ganhos regulares auferidos por 10 anos ou mais. Nesse sentido, a Justiça do Trabalho consolidou entendimento jurisprudencial para garantir tal estabilidade na Súmula 372 do Tribunal Superior do Trabalho, com o seguinte teor:

> ***SÚMULA Nº 372 DO TST***
> **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17587.67182-57

**Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

Por essa razão, a alteração apresentada pelo PLC 38, de 2017, significa um retrocesso social, motivo pelo qual deve ser suprimida do texto legal em observância ao sistema constitucional de proteção ao trabalho.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00487**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17701.08171-32

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída aos artigos 477-A e 477-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, ao incluir o artigo 477-A na Consolidação das Leis do Trabalho traz disposição que podem incentivar a dispensa em massa de empregados, aumentando, ainda mais, os alarmantes níveis de desemprego no Brasil.

Como se sabe, atualmente, há o entendimento de que a demissão em massa de trabalhadores de determinada empresa ou determinado setor produtivo deve ser objeto de intensa negociação coletiva com a presença do respectivo sindicato dos trabalhadores. Essa medida suaviza o impacto das dispensas em massa, fazendo com que os trabalhadores e a economia sofram menos impacto.

Dessa forma, é imprescindível manter a necessidade de participação dos sindicatos obreiros nesse processo.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17701.08171-32

De outro lado, também preocupa a previsão, trazida com a inclusão do artigo 477-B, de que o Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, pois isso dificulta o acesso à justiça pelo trabalhador que, eventualmente, descobrir que possuía outros direitos a receber.

Dessa forma, a supressão de tais dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00488**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17401.77010-70

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se o art. 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na redação do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

**JUSTIFICATIVA**

O art. 1º do PLC nº 38, de 2017, modifica a CLT para inserir um art. 507-A, com a seguinte redação:

> "Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996."

SF/17401.77010-70

A arbitragem é método alternativo de solução de conflitos, e depende da vontade livre e consciente de ambas as partes. Nesse sentido, ainda que o projeto de reforma se refira aos hipersuficientes (àqueles com maior remuneração, segundo o piso proposto), que empregado em sã consciência se recusará a aderir à cláusula compromissória arbitral, no ato da assinatura do contrato de trabalho escrito, sob pena de perder a oportunidade de emprego que lhe apareceu?

Justo por isso, no Direito do Trabalho, o princípio da inafastabilidade do controle do Poder Judiciário impera absoluto (art. 5º, XXXV da CF/88), sendo Cláusula Pétrea, pelo que nada, nem mesmo a Lei, pode restringir, impedir ou mesmo dificultar o acesso de qualquer cidadão à Justiça. Por esse ângulo, o art. 507-A do projeto sofre de patente, de ululante inconstitucionalidade material.

Mais que isso, o artigo proposto é inútil, já que basta ao empregado recusar a instalação do juízo arbitral para que o litígio seja remetido ao Juízo Trabalhista competente, e, já perante o Juiz, informe desconhecimento do alcance da cláusula compromissória arbitral, ou denuncie sua desconfiança no juízo arbitral (no mais das vezes pré-selecionado pelo próprio empregador). Tais aspectos esvaziam a tentativa, ainda que supostamente bem-intencionada, de solução alternativa do conflito trabalhista. O fato é que juízo arbitral e Direito do Trabalho são como água e vinho, totalmente incompatíveis entre si.

Para sanar essas inconstitucionalidades, é fundamental a supressão do citado dispositivo.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17401.77010-70

Essas são as razões pelas quais solicito o apoio dos meus nobres Pares no acatamento da presente emenda supressiva.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

PLC 38/2017
00489

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17451.28019-50

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 3º do artigo 614 e ao artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, proíbe totalmente a ultratividade das normas coletivas, que consiste na prorrogação da vigência de acordo ou convenção coletiva de trabalho até que outra norma semelhante venha a ser entabulada entre sindicatos ou entre sindicato e empresa.

Mostra-se salutar que as próprias partes decidam, pelo menos, quanto à possibilidade de que as normas coletivas possam continuar a vigorar por prazo superior ao previsto, até que venha a ser firmada outra convenção ou acordo coletivo.

De outro lado, a nova redação trazida para o artigo 620 afasta totalmente princípio fundamental no direito do trabalho que é o princípio da

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17451.28019-50

norma mais favorável, razão pela qual deve ser suprimido, mantendo-se incólume a redação atual deste artigo.

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00490**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17201.68195-14

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se o inciso "k" do art. 5º, bem como, do seu artigo 1º, a alínea "f" do artigo 652 e os artigos 855-B, 855-C, 855-D e 855-E, que alteram a CLT:

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, altera substancialmente os procedimentos para pagamento das verbas rescisórias aos empregados, os quais deixam de contar com a assistência do sindicato da categoria para o recebimento dos valores e homologação da rescisão contratual.

Ao mesmo tempo, cria o processo de homologação de acordo extrajudicial, a ser apresentado em petição conjunta (artigo 855-B e seguintes).

A previsão de homologação de acordo extrajudicial, em sede de jurisdição voluntária, resultará na institucionalização de uma prática ilícita já utilizada por muitas empresas, com a simulação de lides para obter a ampla quitação do contrato de trabalho mediante o pagamento das verbas rescisórias.

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SF/17201.68195-14

Como o PLC 38, de 2017, extingue a assistência gratuita e homologação do sindicato no momento do pagamento das verbas rescisórias, a Justiça do Trabalho acabará convertida em mero órgão homologador de rescisões contratuais, desvirtuando completamente suas nobres funções delineadas na Constituição Federal.

Ademais, a proposição contraria o dever constitucional do Estado em garantir para que seja viabilizada a prestação de assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos, ex vi inciso LXXIV da CRFB/88, sendo que que essa assistência é prestada não só pela Defensoria Pública, mas primordialmente pelas entidades sindicais, nos termos da Lei 5584/70. Retirar essa assistência prévia aos trabalhadores é fomentar ainda mais a ocorrência de lesão a direitos sociais.

Em tal sistemática, basta que a empresa não pague as verbas rescisórias no momento da rescisão para colocar o trabalhador em situação de extrema dificuldade financeira, pois necessita de recursos para a subsistência da família, de modo que se verá compelido a aceitar receber o valor oferecido, mesmo que corresponda apenas às verbas rescisórias, mediante quitação do contrato.

Ou seja, tal possibilidade constitui instrumento de frustração dos direitos sociais dos trabalhadores, pois tende a inviabilizar o ajuizamento de ações trabalhistas, mesmo quando o trabalhador tenha sido lesado no curso do contrato

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17201.68195-14

de trabalho, em afronta, inclusive, ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, insculpido no inciso XXXV do art. 7º da CRFB/88.

Outrossim, a proposta retira a assistência gratuita ao trabalhador hipossuficiente e prevê um procedimento jurisdicional que redundará inexoravelmente em maior custo para o trabalhador na reparação de seus direitos, já que precisará de assistência jurídica judicial, agravando ainda mais a sua condição de hipossuficiência, em situação de desemprego iminente, colocando-o assim sob o jugo do empregador, detentor do capital e do poder econômico.

Registre-se, por fim, que, se a intenção é obter um título com eficácia executória, a lei já prevê essa possibilidade por meio da ação monitória, prevista no art. 700 a 702 do CPC, plenamente aplicável ao processo trabalhista a teor do art. 769 da CLT. Assim, o TRCT, uma vez assinado pelo empregador e pelo empregado, homologado ou não pelo sindicato, cujo pagamento não tenha sido efetuado na forma da lei, poderá ser convertido em título executivo mediante o manejo da ação monitória, sendo portanto desarrazoada a proposta.

Como a Lei não pode ter por objetivo inviabilizar a concretização dos direitos sociais, os mencionados artigos devem ser suprimidos.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00491**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17531.81380-50

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprimam-se os arts. 4-A, 4-C e 5-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei 13.429 de 31 de março de 2017, constante do art. 2º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICATIVA

Os artigos que se pretende suprimir visam a permitir a terceirização sem limites, abrangendo as atividades finalísticas da empresa tomadora.

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

É da essência do direito à relação de emprego protegida, assegurada no artigo 7º, I, da Constituição Federal que o vínculo se forme diretamente com a empresa em que o trabalhador esteja integrado no desenvolvimento de sua atividade finalística, de modo que o texto do substitutivo do Senado, ao admitir a intermediação de um terceiro na prestação de mão de obra, viola a garantia constitucional.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17531.81380-50

Igualmente, incompatível com as normas do artigo 170 da Constituição Federal, que define a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na busca do pleno emprego.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo projeto e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

**PLC 38/2017**
**00492**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17717.95736-90

**EMENDA Nº - CCJ**
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se o inciso II do art. 5º do PLC 38, de 2017, que suprime a alínea "a" do art. 28 da Lei nº 8.812, de 24 de julho de 1991.

## JUSTIFICAÇÃO

A proposta legitima medidas flexibilizadoras da relação de trabalho em detrimento de direitos instituídos.

As alterações nas leis previdenciárias é tema completamente diverso do objeto substantivo do projeto original. A revogação pretendida versa sobre mudança na exclusão de circunstancias que não geram sua integração no salário-de-contribuição para o regime, o que irá repercutir no cálculo da parcela contributiva e, portanto, do benefício futuro (lei 8212/1991).

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

PLC 38/2017
00493

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador João Capiberibe

SF/17204.68569-39

# EMENDA SUPRESSIVA Nº DE 2017 - CCJ

**PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017**
(REFORMA TRABALHISTA)

*Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.*

Suprima-se § 3º do art. 2º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

A intenção do parágrafo que se pretende suprimir é descaracterizar a formação de grupos econômicos, que tem como objetivo esquivarem-se da responsabilidade quanto as relações de emprego.

Com o devido respeito, isto não pode prosperar sob pena do grupo econômico registrar seus empregados na empresa “quebrada” e, mesmo com as outras empresas sadias, não vir a ser responsabilizado pelos débitos trabalhistas não quitados.

Portanto, a proposta deve ser retirada do PLC. 38/2017 com base nos princípios inerentes ao Direito do Trabalho e constitucionais.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos aos nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Sessões,

SENADOR, João Capiberibe
PSB/AP

PLC 38/2017
00494

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador João Capiberibe

SF/17273.68025-24

# EMENDA SUPRESSIVA Nº DE 2017 - CCJ

**PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017**
(REFORMA TRABALHISTA)

*Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.*

Suprimam-se os arts. 4-A, 4-C e 5-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei 13.429 de 31 de março de 2017, constante do art. 2º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

Os artigos que se pretende suprimir visam a permitir a terceirização sem limites, abrangendo as atividades finalísticas da empresa tomadora.

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

É da essência do direito à relação de emprego protegida, assegurada no artigo 7º, I, da Constituição Federal que o vínculo se forme diretamente com a empresa em que o trabalhador esteja integrado no desenvolvimento de sua atividade finalística, de modo que o texto do substitutivo do Senado, ao admitir a intermediação de um terceiro na prestação de mão de obra, viola a garantia constitucional.

Igualmente, incompatível com as normas do artigo 170 da Constituição Federal, que define a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na busca do pleno emprego.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Sessões,

SENADOR, João Capiberibe
PSB/AP

SF/17273.68025-24

PLC 38/2017
00495

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador João Capiberibe

# EMENDA Nº DE 2017 – CCJ

**(AO PLC Nº 38, DE 2017 – REFORMA TRABALHISTA)**

SF/17863.52182-22

*Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.*

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se a alínea A do inciso I do art. 6º, constante no PLC 38/2017.

**JUSTIFICAÇÃO**

O substitutivo ao projeto, apresentado pelo Relator na Comissão Especial que trata da Reforma Trabalhista, em seu artigo 6º, revoga diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, dentre eles o § 1º do artigo 11 cuja redação atual é a seguinte:

*§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.*

A revogação deste dispositivo trará imensos prejuízos aos trabalhadores, especialmente para fins de comprovação de tempo de contribuição para fins previdenciários, pois atinge diretamente as ações declaratórias.

Mantida a revogação deste dispositivo, o trabalhador não conseguirá, após o decurso do prazo prescricional que atinge atualmente apenas a ações

condenatórias, interpor ação judicial visando a mera obtenção de uma sentença declaratória que permita a anotação de períodos trabalhados e com contribuição à Previdência Social, atingindo o seu direito à aposentadoria.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

SF/17863.52182-22

Sala das sessões,

SENADOR, João Capiberibe
PSB/AP

PLC 38/2017
00496

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador João Capiberibe

SF/17697.87260-67

# EMENDA Nº DE 2017 – CCJ

**(AO PLC Nº 38, DE 2017 – REFORMA TRABALHISTA)**

*Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.*

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara 38/2017, a redação por ele atribuída ao art. 8º, §§ 1º, 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**JUSTIFICAÇÃO**

O substitutivo ao projeto, apresentado pelo Relator na Comissão Especial que trata da Reforma Trabalhista, busca adentrar na autonomia e independência da Justiça do Trabalho, ao engessar, apenas para o Poder Judiciário Trabalhista, ressalte-se, a sua atividade jurisprudencial de intepretação da Constituição Federal e das leis na análise reiterada de situações concretas levadas às Varas e Tribunais do Trabalho.

É importante ressaltar que os magistrados precisam, cotidianamente, interpretar o ordenamento jurídico com um todo, especialmente a partir de uma interpretação sistemática e não meramente literal, para que a justiça seja melhor aplicada ao caso concreto. Vale lembrar, também, que o legislador, ao editar leis,

não consegue abarcar todas as situações a que elas serão aplicadas, razão pela qual é fundamental que o Poder Judiciário mantenha sua prerrogativa de aplicar a justiça ao caso concreto a partir da regular interpretação das leis.

De outra parte, especialmente no que concerne ao § 3º do art. 8º, e tendo em vista a inafastabilidade do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhista, não se pode tolher a análise da Justiça do Trabalho sobre a validade e a legalidade de cláusulas firmadas em convenções e acordos coletivos de trabalho, sob o argumento da intervenção mínima na autonomia da vontade, pois a Constituição Federal traz, em seu artigo 7º, as hipóteses taxativas em que as negociações coletivas podem prever redução de direitos.

Dessa forma, a supressão de tais dispositivos é medida que se impõe.

Sala das Sessões,

SENADOR João Capiberibe
PSB/AP

SF/17697.87260-67

PLC 38/2017
00497

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador João Capiberibe

SF/17328.72275-54

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao caput do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

"**Art. 1º** .....

.....

**Art. 58.** A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

....." (NR)"

## JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal, no inciso XIII do art. 7º, estabelece que a jornada semanal do trabalhador não poderá exceder 44 (quarenta e quatro) horas.

O *caput* do referido dispositivo determina, entretanto, que a lei ordinária deverá estabelecer outros direitos que melhorem a condição social do trabalhador.

Por isso, apresenta-se a seguinte emenda, visando à redução da jornada semanal máxima do trabalhador para 36 (trinta e seis) horas.

Sabe-se que a tecnologia modificou a forma de trabalho exigindo cada vez mais do empregado. Ela ampliou, sobremaneira, a produtividade do trabalhador. Assim, não há mais qualquer razão lógica para

que o empregado trabalhe as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, devendo a jornada de trabalho ser reduzida para 36 (trinta e seis) horas.

Outro fator favorável à mudança é que, com a redução da jornada, as empresas que sentirem necessidade de mais produtividade terão que contratar mais funcionários, o que refletirá na “onda de desemprego” que estamos enfrentando. Tudo isso sem considerar a melhora na qualidade de vida do empregado e na diminuição das doenças oriundas de sobrecarga laboral.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

SF/17328.72275-54

Sala da Comissão,

SENADOR, João Capiberibe
PSB/AP

PLC 38/2017
00498

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador João Capiberibe

SF/17933.92370-54

# EMENDA Nº DE 2017 – CCJ

**(AO PLC Nº 38, DE 2017 – REFORMA TRABALHISTA)**

*Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.*

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara 38/2017, a redação por ele atribuída ao § 5º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**JUSTIFICAÇÃO**

O substitutivo ao projeto, apresentado pelo Relator na Comissão Especial que trata da Reforma Trabalhista, permite a instituição de banco de horas por meio de acordo individual entre empregado e empregador, o que atualmente não é permitido, nem pela Consolidação das Leis do Trabalho, nem pela jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 85, V). Banco de horas e modalidade de regime de compensação de jornada são matérias de negociação coletiva, nos termos do inciso XIII do Art. 7o da CF, não se admitindo assim sua instituição por acordo individual.

A instituição do banco de horas individual é medida que retira direitos dos empregados, pois, ao passar de forma ordinária a compensação prolongada

de horas trabalhadas, retira do trabalhador direitos como adicional de horas extraordinárias, barateando a mão-de-obra, podendo também gerar um aumento do cansaço físico e mental e o crescimento de acidentes de trabalho.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das Sessões,

SENADOR, João Capiberibe

PSB/AP

SF/17933.92370-54

PLC 38/2017
00499

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador João Capiberibe

SF/17600.58597-72

# EMENDA Nº DE 2017 – CCJ

**(AO PLC Nº 38, DE 2017 – REFORMA TRABALHISTA)**

*Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.*

**EMENDA MODIFICATIVA**

Modifique-se, artigo 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017, o artigo 59-A, que passa a vigorar com a seguinte redação:

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

**JUSTIFICAÇÃO**

O substitutivo ao projeto, apresentado pelo Relator na Comissão Especial que trata da Reforma Trabalhista, permite a instituição de **quaisquer formas de compensação** por meio de acordo individual entre empregado e

SF/17600.58597-72

empregador, o que atualmente não é permitido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A instituição de possibilidade de definição de qualquer forma de compensação mediante acordo individual é medida que pode retirar direitos dos empregados e colocar em risco a saúde e segurança do trabalho, pois sabemos que a criatividade empresarial de criar jornadas totalmente diversas das previstas em lei pode submeter trabalhadores a riscos indevidos, e isso fica mais possível ainda mediante acordo individual, sendo imprescindível manter os sindicatos representativos com a prerrogativa de negociar essas novas formas de compensação, pois conhecedores das realidades vivenciadas por seus representados.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das sessões,

SENADOR, João Capiberibe
PSB/AP

PLC 38/2017
00500

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador João Capiberibe

SF/17268.29946-99

# EMENDA SUPRESSIVA Nº DE 2017 – CCJ

**PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017**
(REFORMA TRABALHISTA)

*Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.*

Suprimam-se os arts. 58-A, 59-A, 59-B, 59-C e 611-A todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

Pretende o projeto transferir o risco da atividade econômica da empresa para o trabalhador, ao permitir a ampliação do contrato de trabalho em regime de tempo parcial com possibilidade da ampliação da jornada de trabalho e de realização de horas extras.

A proposta apresentada neste projeto de lei prevê o aumento do trabalho em regime parcial para 30 horas semanais, passando ainda a admitir as horas extras quando a jornada contratual for de até 26 horas semanais.

Portanto, pelos termos da proposta, o contrato a tempo parcial passaria a contemplar jornadas que correspondem a até 73% daquelas admitidas no contrato de trabalho a tempo integral.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Sessões,

SENADOR, João Capiberibe
PSB/AP

PLC 38/2017
00501

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador João Capiberibe

SF/17779.93533-66

# EMENDA Nº DE 2017 – CCJ

**(AO PLC Nº 38, DE 2017 – REFORMA TRABALHISTA)**

*Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.*

**EMENDA MODIFICATIVA**

Modifiquem-se, no artigo 1º do Projeto de Lei Câmara, os artigos 75-D e 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho, que passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 75-A. A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho é do empregador.

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

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

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador João Capiberibe

**JUSTIFICAÇÃO**

SF/17779.93533-66

O substitutivo ao projeto, apresentado pelo Relator na Comissão Especial que trata da Reforma Trabalhista, permite a transferência dos ônus ao empregado que labora em regime de teletrabalho, pois possibilita que seja previsto em contrato escrito que o empregado tenha a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

Na relação empregatícia, o ônus do empreendimento deve ser do empregador, cabendo ao empregado a disponibilização da sua força de trabalho, não se devendo repassar a responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos para o trabalhador. Caso seja mantido esse dispositivo, será comum a determinação em contrato para que o empregado compre todo o material e equipamentos necessários para o desenvolvimento de seu trabalho, a exemplo de computadores, impressoras, programas de computador, etc., o que não pode ser permitido, sob pena de se inverter toda a lógica do direito do trabalho.

De outro lado, no que diz respeito ao art. 75-E, ao empregador não deve ser atribuída tão somente a obrigação de instruir formalmente seus empregados, ainda que de forma expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo, sim, ser responsável pelo efetivo treinamento e capacitação do trabalhador quanto ao uso correto dos equipamentos, especialmente com relação a normas de ergonomia, e pela fiscalização do cumprimento dessas normas de saúde e segurança no trabalho.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das comissões

SENADOR João Capiberibe
PSB/AP

PLC 38/2017
00502

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador João Capiberibe

SF/17982.91215-20

# EMENDA Nº DE 2017 – CCJ

**PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017**

(REFORMA TRABALHISTA)

*Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.*

O art. 394- do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, passa a ter a seguinte redação:

**Art. 394-A.** Sem prejuízo de sua remuneração, a empregada gestante ou lactante deverá ser afastada de atividades consideradas insalubres em qualquer grau enquanto durar a gestação e a lactação.
§ 1º .....
§ 2º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do *caput* deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

## JUSTIFICAÇÃO

Pela Lei nº 13.287, de 2016, a empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

A proposta do PLC 38/2017 representa retrocesso a garantias sociais já consolidadas no Direito, além de um grave desrespeito ao direito à vida dos fetos

e nascituros, garantido a todos os cidadãos no *caput* do art. 5º da Constituição Federal. São inegáveis os danos à saúde da gestante ou lactante expostas a ambientes ou condições insalubres de trabalho e, consequentemente, fetos e nascituros são afetados e tem sua saúde e desenvolvimento afetados.

São garantidos aos fetos e nascituros o direito à saúde e à segurança, previstos nos art. 6º do texto constitucional, que apresenta também como direitos sociais a proteção à maternidade e à infância. Todos estes ligam-se intimamente à questão da atuação de gestantes e lactantes em ambientes insalubres.

Ainda, a determinação dos graus de insalubridade na realização de atividades já é atestada e certificada pelo Ministério do Trabalho e Emprego; requerer a comprovação do risco oferecido pela atividade à gestante ou lactante significa questionar competência dos próprios agentes públicos, devidamente instruídos para aferir tais questões. Nesse sentido, torna-se questionável a necessidade da apresentação do atestado pela trabalhadora a fim de que comprove os possíveis riscos à gestação ou lactação.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoiamento dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões,

SENADOR, João Capiberibe
PSB/AP

SF/17982.91215-20

PLC 38/2017
00503

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador João Capiberibe

SF/17642.03080-89

# EMENDA Nº DE 2017 – CCJ

**(AO PLC Nº 38, DE 2017 – REFORMA TRABALHISTA)**

*Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.*

**EMENDA MODIFICATIVA**

Modifique-se, no artigo 1º do PLC 38 de 2017, os §§ 1º e 2º do artigo 457, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 457...

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

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

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador João Capiberibe

**JUSTIFICAÇÃO**

SF/17642.03080-89

O substitutivo ao projeto, apresentado pelo Relator na Comissão Especial que trata da Reforma Trabalhista, retira a natureza salarial de parcelas de nítido caráter remuneratório, a exemplo das gratificações, percentagens e abonos.

Assim, é imprescindível a aprovação desta emenda para que se reincluam essas parcelas no § 1º do artigo 457, mantendo sua natureza salarial, sob pena de os empregados terem direitos suprimidos, com a redução de suas remunerações, tendo em vista que, sendo assim mantido, essas verbas não passarão mais a repercutir em outros direitos, como férias e 13º salário.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das Sessões,

SENADOR João Capiberibe

PSB/AP

PLC 38/2017
00504

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador João Capiberibe

SF/17012.36796-00

# EMENDA Nº DE 2017 – CCJ

**(AO PLC Nº 38, DE 2017 – REFORMA TRABALHISTA)**

*Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.*

**EMENDA MODIFICATIVA**

Modifique-se, no artigo 1º do projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, e seus parágrafos e incisos, que passa a vigorar com a seguinte redação:

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

.....

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

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

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

.....

§ 6º A liberação das guias para habilitação e saque do seguro-desemprego e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, bem como o

SF/17012.36796-00

pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados da seguinte forma:

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

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

.....

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

**JUSTIFICAÇÃO**

O substitutivo ao projeto, apresentado pelo Relator na Comissão Especial que trata da Reforma Trabalhista, ao modificar dispositivos relativos à rescisão contratual, traz diversos riscos ao recebimento das verbas rescisórias, quando do término do contrato de trabalho.

A principal mudança trazida é a retirada da participação obrigatória dos sindicatos ou do Ministério do Trabalho na homologação de rescisões contratuais, o que pode acabar por elevar, ainda mais, os índices de descumprimento do pagamento regular das verbas rescisórias, já tão altos.

Assim, é imprescindível garantir, nos contratos acima de 1 ano de duração, a manutenção da participação dos sindicatos ou do Ministério do Trabalho nos atos de rescisão contratual.

De outro lado, é importante manter o prazo previsto atualmente no § 6º do artigo 477 que prevê que, nos contratos onde há o aviso prévio trabalhado, o pagamento das verbas rescisórias deve ser feito até o primeiro dia útil imediato ao término do

contrato, pois, como o aviso prévio é de, no mínimo, 30 dias, o empregador tem prazo suficiente para se preparar para a quitação das verbas rescisórias.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das Sessões,

SENADOR João Capiberibe

PSB/AP

SF/17012.36796-00

PLC 38/2017
00505

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador João Capiberibe

SF/17914.91159-06

# EMENDA Nº DE 2017 – CCJ

**PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017**
(REFORMA TRABALHISTA)

*Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.*

Suprimam-se as alterações inseridas pelos arts. 477-A e 477-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

A assistência ao trabalhador foi criada para coibir práticas abusivas feitas pelo empregador, agora o projeto pretende excluir a assistência do sindicato quando da demissão coletiva.

A presente emenda tem a finalidade de se evitar o retrocesso social a proteção dos trabalhadores, mantendo-se assim obrigatória a assistência do sindicato em toda negociação em caso de dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas ou demissão voluntária ou incentivada.

Diante da exposição de argumentos contamos com o apoiamento dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões,

SENADOR, João Capiberibe
PSB/AP

PLC 38/2017
00506

SENADO FEDERAL
Gabinete Senador João Capiberibe

SF/17188.45703-54

# EMENDA Nº DE 2017 – CCJ

**(AO PLC Nº 38, DE 2017 – REFORMA TRABALHISTA)**

*Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.*

**EMENDA MODIFICATIVA**

Modifiquem-se, o artigo 1º do Projeto de Lei da Câmara 38/2017, os artigos 790-B e 791-A da Consolidação das Leis do Trabalho, que passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 790-B. .....

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

.....

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico

SF/17188.45703-54

obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações em face da Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo Sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará: I – o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º O beneficiário da justiça gratuita não sofrerá condenação em honorários de sucumbência, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outra lide, créditos capazes de suportar a despesa.

§ 4º São devidos honorários advocatícios na reconvenção.

**JUSTIFICAÇÃO**

O substitutivo ao projeto, apresentado pelo Relator na Comissão Especial que trata da Reforma Trabalhista, traz uma mudança drástica em questões processuais relativas a pagamento de honorários periciais e honorários de sucumbência, instituindo inclusive sucumbência recíproca. As alterações afetam até os beneficiários da justiça gratuita.

Como sabemos, a gratuidade de justiça atinge não só as custas, mas também as despesas processuais e dos honorários periciais. Assim, não tem sentido impedir a realização da prova (perícia) daquele que não tem condições de arcar economicamente com ela, o que importaria em afastamento da jurisdição, que é inconstitucional.

Além disso, contraria a regra contida no artigo 95, p. 3º do CPC, que garante a gratuidade inclusive para honorários periciais. Hoje mais de 70% das

SF/17188.45703-54

demandas trabalhistas são interpostas depois da extinção do contrato, isto é, por desempregados. Este nada está recebendo na época da lide. Por esse motivo, a parte final do artigo 790-B caput tem que ser suprimida. O parágrafo 4º também deve ser suprimido.

De outro lado, ao instituir honorários de sucumbência, inclusive sucumbência recíproca, o substitutivo pode prejudicar enormemente os trabalhadores, deixando inclusive devedor, se teve a ação julgada procedente apenas com relação a alguns pedidos.

Vejamos o seguinte exemplo: imaginemos que um empregado ingresse com ação na Justiça do Trabalho, pedindo diversos direitos, inclusive um número alto de horas extras não pagas. Suponhamos que ele peça R$ 500.000,00 e que o juiz condene a empresa a apenas R$ 50.000,00, não reconhecendo o pedido de horas extras por entender que o trabalhador exerce cargo de confiança que não se submete às regras de jornada (artigo 62, I, da CLT). Nesse caso, se o juiz condenar em 15% em honorários de sucumbência sobre a parte não reconhecida como devida, os R$ 450.000,00, o trabalhador terá que pagar, a título de honorários de sucumbência para o advogado da empresa o valor de R$ 72.500,00, fora os 15% que terá que pagar ao seu advogado (este sim legítimo), ficando com um débito maior do que o ganho auferido com a ação judicial, o que é absurdo.

Por este motivo, propomos a retirada da sucumbência recíproca.

Dessa forma, a modificação dos referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala das Sessões,

SENADOR, João Capiberibe

PSB/AP

PLC 38/2017
00507

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Eduardo Braga

# EMENDA Nº - CCJ

(Ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17389.94917-84

Suprima-se o § 3º do art. 2º da CLT, inserido pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

Diz o artigo a ser suprimido:

> *§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. ” (NR)*

O art. 2º trata da definição de empregador, a fim de caracterizar o que seja grupo econômico. A intenção dessa alteração é evitar que, no momento de uma execução, inclua-se, indevidamente, no rol dos devedores, sócios ou empresas que dele não deveriam constar.

No entanto, foi incluído o § 3º no referido art., que afasta da caracterização de grupo econômico empresas que trabalham em seguimentos de mercado diferentes, mesmo que haja relação de controle entre elas (mesmos sócios).

Sala das Comissões,

Senador **EDUARDO BRAGA**
PMDB-AM

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Eduardo Braga

PLC 38/2017
00508

# EMENDA Nº - CCJ

(Ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17584.26273-53

Suprima-se a expressão “exclusivamente” do § 3º do art. 8º da CLT, inserido pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

Diz o artigo com expressão a ser suprimida:

> *§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. ” (NR)*

A mudança no art. 8º visa a dar nova configuração à hierarquia que deve ser obedecida para a aplicação da norma jurídica. A expressão “na falta de” constante do *caput* indica que a principal fonte de direitos é a lei para, em seguida, disciplinar as demais fontes. Assim, o contrato, a jurisprudência e a analogia só podem ser usados no vazio da lei.

No entanto, o § 3º, ao restringir o exame judicial dos acordos e convenções coletivas de trabalho aos seus aspectos meramente formais contraria o art. 5º, XXXV, da Constituição, segundo o qual a lei não excluirá da apreciação judicial lesão ou ameaça a direito. Nesse aspecto, ao Poder Judiciário cabe verificar se a negociação coletiva atinge o escopo para o qual foi criada, não podendo, de acordo com a vontade da Carta Magna, o crivo judicial ficar restrito aos mencionados aspectos.

Sala das Comissões,

Senador **EDUARDO BRAGA**
PMDB-AM

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Eduardo Braga

**PLC 38/2017**
**00509**

# EMENDA Nº - CCJ

(Ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17493.18219-42

Suprima-se o caput do art. 394-A da CLT, inserida pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

O art. 394-A disciplina quando a empregada deverá ser afastada das atividades consideradas insalubres, nos seguintes moldes: das atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; das atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; e das atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

Trata-se de norma que, ao permitir o trabalho da gestante/lactante em lugar insalubre em grau médio ou mínimo, pode prejudicar a sua saúde e também a do nascituro, situação que vai de encontro com as regras de medicina e segurança no trabalho.

Sala das Comissões,

Senador **EDUARDO BRAGA**
PMDB-AM

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Eduardo Braga

**PLC 38/2017**
**00510**

# EMENDA Nº - CCJ

(Ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17649.98816-17

Suprima-se o § 2º do art. 396, inserido pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

O caput do art. 396 determina que a mulher terá direito durante a jornada de trabalho a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade (legislação atual)

Ao acrescentar o § 2º ao art. 396, prevê-se que os horários dos descansos previstos no caput para a mãe amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, deverão ser definidos em acordo individual entre ela e o empregador.

Trata-se de parágrafo que, na prática, pode inviabilizar a fruição do direito previsto no caput, dada a possível existência de ameaça velada de perda do emprego, caso a mulher faça uso de sua prerrogativa legal.

E, ainda, não é possível negociar horário para amamentar um lactante.

Sala das Comissões,

Senador **EDUARDO BRAGA**
PMDB-AM

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Eduardo Braga

**PLC 38/2017**
**00511**

# EMENDA Nº - CCJ

(Ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17105.08619-04

Suprima-se o art. 442-B, inserido pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

O artigo a ser suprimido prevê a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. ”

O art. 3º da CLT considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Diante disso, pode-se concluir que o que caracteriza a relação de emprego é a subordinação e a prestação contínua do trabalho.

O texto do dispositivo a ser suprimido, simplesmente, busca afastar a relação de emprego mesmo em atividades contínuas, ou permanentes, e com vínculo de exclusividade, e, com isso, os encargos trabalhistas. De outra forma, trata-se de precarização das relações de trabalho e um estímulo à pejotização.

Sala das Comissões,

Senador **EDUARDO BRAGA**
PMDB-AM

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Eduardo Braga

PLC 38/2017
00512

# EMENDA Nº - CCJ

(Ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17189.02124-20

Suprima-se a alteração ao art. 443 (caput e §3º) e o art. 452-A, inseridos pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

Os arts. 443 e 452-A regulamentam o contrato de trabalho intermitente. Esse contrato permitirá a prestação de serviços de forma descontínua, podendo-se alternar períodos em dia e hora, cabendo ao empregador o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas, observados alguns requisitos. O trabalho prestado nessa modalidade contratual poderá ser descontínuo para que possa atender a demandas específicas de determinados setores, a exemplo daqueles de bares e restaurantes ou de turismo. O contrato de trabalho intermitente tem sua definição no § 3º do art. 443 e sua regulamentação por meio do acréscimo do art. 452-A à CLT. Cumpre ressaltar que o empregado deverá ser convocado para a prestação do serviço com, pelo menos, cinco dias de antecedência, não sendo ele obrigado ao exercício.

Os dispositivos tratam da inclusão de uma nova modalidade de contratação que busca reduzir os índices de rotatividade e a inclusão no mercado de trabalho de jovens, mulheres e outros profissionais que tem dificuldade de cumprir uma jornada.

Entretanto, é imprescindível regular essa nova modalidade de contratação de forma a evitar abusos e a precarização do trabalho, motivo pelo qual se propõe a supressão de dispositivos sobre essa matéria sem encerrar a discussão no Senado Federal. Existem propostas, como o PLS 218 de 2016, relatado pelo Senador Armando Monteiro, que podem ser discutidas e aperfeiçoados, até alcançar um modelo que atenda seu objetivo sem abrir espaço para um desvio de finalidade.

Sala das Comissões,

Senador **EDUARDO BRAGA**
PMDB-AM

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Eduardo Braga

PLC 38/2017
00513

# EMENDA Nº - CCJ

(Ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17011.84029-00

Suprimam-se os artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510 D, inseridos pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

Os artigos citados, na forma do PLC 38 de 2017, regulamentam o artigo 11 da Constituição que determina que nas empresas de mais de 200 empregados, fica assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. O representante teria a função de ampliar o diálogo com os empregadores.

Por outro lado, a regulação dessa matéria não pode ser efetuada sem considerar a participação dos sindicatos nas negociações coletivas, pois a ação dos representantes nas empresas, hoje, é articulada e coordenada pelos sindicatos. Como colocado no Projeto, independe dos sindicatos.

Apesar da importância dessa regulamentação, é necessário ampliar a discussão, pois a exclusão dos sindicatos nas negociações coletivas pode significar o fortalecimento do empregador, prejudicando a classe trabalhadora. O Senado Federal deve continuar a discutir esse tema, porém em outro Projeto para que possa amadurecer as discussões e chegar numa melhor proposta.

Sala das Comissões,

Senador **EDUARDO BRAGA**
PMDB-AM

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Eduardo Braga

**PLC 38/2017**
**00514**

# EMENDA Nº - CCJ

(Ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17304.69078-20

Suprima-se o inciso III do art. 611-A, inseridos pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

Com o acréscimo do art. 611-A, estabelece-se a regra da prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho. Visando a aumentar ainda mais a segurança jurídica do acordado, seja para os empregados seja para os empregadores, além de um rol exemplificativo do que pode ser negociado, o art. 611-B especifica taxativamente um marco regulatório com as matérias que não podem ser objeto de negociação, por serem direitos que se enquadram no conceito de indisponibilidade absoluta, preservando-se, dessa forma, o que se convencionou denominar de patamar civilizatório mínimo dos trabalhadores. Quanto ao que não se enquadra nesse conceito, permite-se a negociação coletiva e a participação direta das partes na formulação das normas trabalhistas que lhes sejam mais benéficas.

No entanto, não concordamos com a prevalência do negociado sobre o legislado em relação ao intervalo intrajornada, que poderia ser reduzido para até 30 minutos na forma do inciso III do art. 611-A. Esta regra poderá precarizar as relações de trabalho e, ainda comprometer a saúde do trabalhador.

Sala das Comissões,

Senador **EDUARDO BRAGA**
PMDB-AM

PLC 38/2017
00515

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17304.29718-00

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA Nº**

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao art. 3º, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

Este dispositivo exime de qualquer responsabilidade, solidária e subsidiária, em relação ao trabalhador, a tomadora de serviço, na cadeia produtiva, ainda que o trabalho ocorra em regime de exclusividade, hipótese mais do que concreta de terceirização na atividade finalística da contratante.

Afasta-se, de forma peremptória, a caracterização do vínculo empregatício dos empregados da pessoa física ou jurídica contratada com a pessoa física ou jurídica contratante, mesmo que os elementos caracterizadores da relação de emprego estejam presentes. E, ao fim e ao cabo, isenta totalmente de responsabilidade o tomador de serviço quanto ao pagamento de débitos e multas trabalhistas ao trabalhador, na cadeia produtiva, ainda que em regime de exclusividade. Atualmente, qualquer terceirização submete a tomadora, no mínimo, à responsabilização subsidiária pelos débitos trabalhistas e previdenciários referentes aos trabalhadores terceirizados que lhes prestaram serviços.

Configura-se, nitidamente, portanto, a retirada de direitos do trabalhador, que passa a ser menos protegido, pois, caso o seu empregador não cumpra as obrigações trabalhistas que lhe cabem no contexto do contrato de trabalho, não poderá reclamar, sequer subsidiariamente, seus créditos trabalhistas junto às demais empresas

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17304.29718-00

da cadeia produtiva, que se beneficiam de sua prestação de serviço, mesmo com exclusividade. Situações de trabalho escravo na cadeia produtiva são mais do que comuns. Assim, tirar qualquer responsabilidade da empresa contratante aumentará o calote, o descumprimento de direitos básicos dos trabalhadores e as situações de trabalho em condições análogas às de escravo.

Trata-se, portanto, de dispositivo gravado de inconstitucionalidade, eis que contraria o caput do artigo 7º da Constituição que estabelece os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, estendendo a proteção trabalhista quando dispõe "além de outros que visem a melhoria de sua condição social".

Daí porque a restrição de direito que ora se impõe não pode prevalecer, pois além de contrariar toda a lógica do direito do trabalho, ofende a Constituição e traduz clara transferência do ônus da atividade para o empregado. Impõe-se, portanto, a supressão do presente dispositivo.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00516

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17814.64510-50

# EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
## (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao artigo 507-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

Ao se incluir o artigo 507-B na Consolidação das Leis do Trabalho, cria na legislação a figura do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, conferindo a esse instrumento eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Em nossa concepção, a criação desse instrumento pode incentivar o descumprimento de obrigações trabalhistas por maus empregadores, com a conivência de sindicatos pouco representativos, dificultando o acesso à justiça pelo trabalhador que, ao assinar o termo "assumindo" que recebeu todos os direitos relativos àquele determinado ano de trabalho, não poderá mais procurar a Justiça do Trabalho para requerer eventuais direitos sonegados.

Além disso, há que se observar que tal previsão acaba por impactar a vigência da própria norma constitucional que dispõe sobre prescrição trabalhista (artigo 7º, XXIX), pois, ao assinar o termo de quitação anual, o trabalhador não poderá mais acionar a Justiça, mesmo que dentro da prescrição trabalhista de 5 anos, observado logicamente o limite de 2 anos da extinção do contrato.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00517

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17814.64510-50

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA Nº**

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao artigo 507-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**JUSTIFICAÇÃO**

Ao se incluir o artigo 507-B na Consolidação das Leis do Trabalho, cria na legislação a figura do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, conferindo a esse instrumento eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Em nossa concepção, a criação desse instrumento pode incentivar o descumprimento de obrigações trabalhistas por maus empregadores, com a conivência de sindicatos pouco representativos, dificultando o acesso à justiça pelo trabalhador que, ao assinar o termo "assumindo" que recebeu todos os direitos relativos àquele determinado ano de trabalho, não poderá mais procurar a Justiça do Trabalho para requerer eventuais direitos sonegados.

Além disso, há que se observar que tal previsão acaba por impactar a vigência da própria norma constitucional que dispõe sobre prescrição trabalhista (artigo 7º, XXIX), pois, ao assinar o termo de quitação anual, o trabalhador não poderá mais acionar a Justiça, mesmo que dentro da prescrição trabalhista de 5 anos, observado logicamente o limite de 2 anos da extinção do contrato.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00518

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17102.37889-52

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA Nº**

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao § 4º do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**JUSTIFICAÇÃO**

O presente dispositivo retira a natureza remuneratória da não concessão total ou parcial do intervalo para repouso e alimentação (intervalo interjornada), suprimindo também o direito ao recebimento do período total correspondente ao descanso, direito legalmente previsto desde 1994, com a edição da Lei 8.923/1994.

Importante ressaltar que o intervalo intrajornada só cumpre sua função preventiva para a saúde quando é concedido integralmente, razão pela qual a sua concessão parcial não atende à finalidade pretendida pelo legislador, o que impõe o seu pagamento integral do período correspondente, com natureza remuneratória e reflexo nas demais verbas salariais.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00519

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17943.76825-13

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA Nº**

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao § 2º do artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**JUSTIFICAÇÃO**

Este dispositivo retira totalmente direito garantido há anos aos trabalhadores brasileiros, qual seja, as chamadas horas in itinere, que consiste no tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno quando tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução, direito que se encontra consolidado em nossa legislação desde 2001 e que já era devido anteriormente a partir entendimento jurisprudencial.

É importante ressaltar que isso não é criação do Brasil, estando presente em diversos países, inclusive em países da Comunidade Europeia.

Caso esse direito venha a ser retirado, trabalhadores que laboram longe dos grandes centros, seja na atividade rural, seja em canteiros de obras que ficam distante das cidades (ex: hidrelétricas), serão imensamente prejudicados, pois, às vezes, perdem 3 ou 4 horas diárias no deslocamento, no interesse do empregador, e terão esse tempo totalmente subtraído de suas vidas, sem qualquer contrapartida, barateando, ainda mais, o custo da mão-de-obra.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17943.76825-13

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00520

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17320.01828-33

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA Nº**

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao § 3º do artigo 614 e ao artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

Este dispositivo proíbe totalmente a ultratividade das normas coletivas, que consiste na prorrogação da vigência de acordo ou convenção coletiva de trabalho até que outra norma semelhante venha a ser entabulada entre sindicatos ou entre sindicato e empresa.

Mostra-se salutar que as próprias partes decidam, pelo menos, quanto à possibilidade de que as normas coletivas possam continuar a vigorar por prazo superior ao previsto, até que venha a ser firmada outra convenção ou acordo coletivo.

De outro lado, a nova redação trazida para o artigo 620 afasta totalmente princípio fundamental no direito do trabalho que é o princípio da norma mais favorável, razão pela qual deve ser suprimido, mantendo-se incólume a redação atual deste artigo.

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00521

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17078.71791-94

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA Nº**

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao parágrafo único do artigo 444 e ao artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

O presente dispositivo cria a figura do empregado hipersuficiente, qual seja, aquele portador do diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, hoje, algo em torno de pouco mais de R$ 11.000,00 (onze mil reais).

Como se sabe, os direitos trabalhistas previstos em lei são indisponíveis, isto é, são irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública. O valor do salário recebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito. Entender que os empregados que recebem mais que R$11.063,00 podem livremente dispor sobre os direitos trabalhistas relacionados no artigo 611-A do substitutivo é negar a vulnerabilidade do trabalhador, que depende do emprego para sobreviver e, com relativa facilidade, concordaria com qualquer ajuste para manutenção do emprego. O valor do salário do empregado não exclui a relação de emprego e não diminui a subordinação do empregado ao patrão. O estado de vulnerabilidade permanece independentemente do valor auferido. O que muda é o nível social.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17078.71791-94

Da mesma forma, entender que esses empregados podem pactuar a arbitragem é desconhecer a Lei 9.307/96, que só permite a arbitragem em direitos patrimoniais DISPONÍVEIS (art. 1º, p. 1º).

Dessa forma, a supressão de tais dispositivos é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

**PLC 38/2017**
**00522**

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17247.39717-72

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA Nº**

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao § 5º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

Esse dispositivo permite a instituição de banco de horas por meio de acordo individual entre empregado e empregador, o que atualmente não é permitido, nem pela Consolidação das Leis do Trabalho, nem pela jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 85, V). Banco de horas e modalidade de regime de compensação de jornada são matérias de negociação coletiva, nos termos do inciso XIII do Art. 7o da CF, não se admitindo assim sua instituição por acordo individual.

A instituição do banco de horas individual é medida que retira direitos dos empregados, pois, ao passar de forma ordinária a compensação prolongada de horas trabalhadas, retira do trabalhador direitos como adicional de horas extraordinárias, barateando a mão-de-obra, podendo também gerar um aumento do cansaço físico e mental e o crescimento de acidentes de trabalho.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00523

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17671.43895-69

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA Nº**

Suprima-se do art. 1º do substitutivo ao projeto a redação por ele atribuída aos artigos 477-A e 477-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**JUSTIFICAÇÃO**

Ao incluir o artigo 477-A na Consolidação das Leis do Trabalho traz disposição que podem incentivar a dispensa em massa de empregados, aumentando, ainda mais, os alarmantes níveis de desemprego no Brasil.

Como se sabe, atualmente, há o entendimento de que a demissão em massa de trabalhadores de determinada empresa ou determinado setor produtivo deve ser objeto de intensa negociação coletiva com a presença do respectivo sindicato dos trabalhadores. Essa medida suaviza o impacto das dispensas em massa, fazendo com que os trabalhadores e a economia sofram menos impacto.

Dessa forma, é imprescindível manter a necessidade de participação dos sindicatos obreiros nesse processo.

De outro lado, também preocupa a previsão, trazida com a inclusão do artigo 477-B, de que o Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, pois isso dificulta o acesso à

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17671.43895-69

justiça pelo trabalhador que, eventualmente, descobrir que possuía outros direitos a receber.

Dessa forma, a supressão de tais dispositivos é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00524

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17797.62997-56

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se os seguintes artigos: 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 do PLC 38 de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

**JUSTIFICAÇÃO**

A proposta de reforma trabalhista traz mais um ataque aos direitos das trabalhadoras e trabalhadores brasileiros, ela elimina os sindicatos do processo de resolução e mediação de conflitos entre empregador e empregado.

Os sindicatos são organizações de representação dos interesses dos trabalhadores, criados para compensar o poder dos empregadores na relação contratual sempre desigual e reconhecidamente conflituosa entre capital e trabalho. Nascem na primeira metade do século XIX, como reação às precárias condições de trabalho e remuneração a que estão submetidos os trabalhadores no capitalismo.

Ao final do século XIX, os sindicatos obtiveram reconhecimento institucional nos principais países industrializados. Desde então, têm exercido papel fundamental na organização da classe trabalhadora para a luta por uma sociedade justa e democrática, pressionando pela ampliação dos limites dos direitos individuais e coletivos ainda hoje estreitos em muitos países, entre os quais o Brasil.

No Brasil, os sindicatos são atores sociais que reivindicam e organizam a classe trabalhadora no contexto de uma democracia representativa e também participativa, como previsto na Constituição Federal de 1988.

Conforme disposto no artigo 578 e demais da CLT, a contribuição sindical (o conhecido imposto sindical), garante a sobrevivência sindical, o PLC número 38 de 2017, transforma todas as contribuições de custeio ou

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17797.62997-56

financiamento sindical em facultativas, exigindo prévia autorização individual para a sua cobrança e desconto.

A manutenção do imposto sindical em todos esses anos só contribuiu para a pulverização sindical e a divisão das lutas sindicais. No entanto, está claro que nesse projeto a intenção é enfraquecer e derrotar as lutas sindicais. Um processo de mudanças com esse nível de profundidade exige uma paciente negociação e, principalmente, um processo de transição, para que que seja um fator de fortalecimento dos sindicatos e não de sua destruição.

A reforma trabalhista é um retrocesso na defesa do hipossuficiente, o trabalhador brasileiro. Os sindicatos, federações e confederações asseguram aos trabalhadores por elas representados a possibilidade de ampliar direitos garantidos por lei e adquirir novas conquistas.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00525

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17460.31411-26

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se o art. 507-B e seu parágrafo único, constantes do Capítulo II-A, do Título II-A, do PLC 38 de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

**JUSTIFICAÇÃO**

A proposta visa, em síntese, facultar a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar um termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Como sabido, o empregado precisa do emprego para garantir sua subsistência (e de sua família) e permanece em situação de sujeição e dependência até receber os créditos trabalhistas, inclusive verbas rescisórias.

Sabido também, que muitas categorias profissionais não são assistidas por entidades sindicais como deveria, muitas vezes constituídas apenas para recebimento das contribuições compulsórias dos empregados.

Essa realidade é propícia para que os empregados sejam forçados por empregadores inescrupulosos a assinar termos de quitação - mesmo tendo créditos a receber - por medo de serem despedidos no curso do contrato e, pior, de serem ameaçados de não receber as verbas rescisórias já que tais termos poderão ser celebrados inclusive quando o contrato não estiver mais em vigência.

A regra sugerida atenta ainda contra um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, que tem por fundamento a proteção do trabalhador por

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17460.31411-26

ser a parte economicamente mais fraca da relação de trabalho. O princípio protetor visa assegurar justamente uma igualdade jurídica entre as duas partes do contrato de trabalho ante a constatação que a liberdade contratual assegurada na maioria dos contratos, não poderia prevalecer ante a evidente desigualdade econômica entre as partes.

Portanto, não podemos concordar com a regra em questão, pois poderá dar margem a fraudes em detrimento de uma das partes do contrato de trabalho, principalmente no quadro atual, de grande desemprego no país.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00526

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17015.76098-43

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se o art. 484-A, constante do Capítulo II-A, do Título II-A, do PLC 38 de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

**JUSTIFICAÇÃO**

A proposta visa, em síntese, criar uma regra de extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador com efeitos pecuniários que reduzem pela metade o valor da indenização do aviso prévio e da multa de 40% sobre o saldo dos depósitos do FGTS, além de impedir o acesso do trabalhador ao Programa de Seguro-Desemprego.

No entanto, esse modo de extinção do contrato, denominado na doutrina jurídica como distrato, será extremamente prejudicial a uma das partes da relação de trabalho, no caso, aos empregados. Por necessidade financeira para seu sustento e de sua família e estar subordinado ao empregador, o empregado será facilmente compelido a aceitar o "acordo" com redução dos direitos que receberia se fosse despedido sem justa causa.

Conforme ensinado por Vólia Bomfim Cassar, em sua obra *Direito do Trabalho* publicada pela Editora Método, na sua 9ª edição (fl. 1004), *"estando o empregado sempre em situação de hipossuficiência em relação ao empregador e, permanecendo subordinado até a quitação de todos os haveres trabalhistas, facilmente se prestará às exigências do empregador em força-lo a aceitar o distrato para transacionar ou renunciar direitos que receberia em caso de dispensa. "*

Ora, se o empregado não quiser mais trabalhar, deve pedir demissão do emprego. Por outro lado, se o empregador não quiser mais dispor do seu trabalho, deve demiti-lo sem justa causa e pagar as verbas trabalhistas previstas na lei em vigor, e ainda, fornecer as guias para que o trabalhador possa sacar os depósitos do FGTS e receber o seguro desemprego.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17015.76098-43

Portanto, ao ser criada uma nova regra para a extinção do contrato de trabalho mais vantajosa economicamente ao patrão em relação à despedida sem justa causa, em pouco tempo, muitos trabalhadores brasileiros serão desligados desta forma já que poderão ser facilmente forçados por empresários inescrupulosos a renunciar parte dos seus direitos para receber pelo menos alguma coisa. Afinal, quem nunca ouviu essa máxima: “se não está satisfeito com isso, pode procurar teus direitos” (na Justiça, com pagamento de advogado, custas...).

.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00527

SF/17122.77627-90

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se a alínea "f" do inciso I do art. 702, constante do art. 2º do PLC 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

**JUSTIFICATIVA**

O projeto pretende criar mecanismos para frear essa atividade, estabelecendo diversas barreiras. O plano do texto do art. 702 da CLT é de criação de três estágios de atravancamento para produção de súmulas: a) quórum de pelo menos 2/3 dos membros do tribunal; b) matéria já deve ter sido decidida de forma idêntica por unanimidade em pelo menos 2/3 das turmas; c) as decisões orientadoras da súmula devem ter ocorrido em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas.

A medida é certificação de desconfiança do Poder Judiciário e estabelecimento de trava para a regulação contemporânea de situações conflituosas. A ausência de súmula sobre determinada matéria não será suprida por lei, pelo menos não na velocidade necessária a dotar as situações postas de segurança nas relações.

Mas há um problema mais geral e que causa maiores temores. Freios à interpretação jurisdicional são típicos de regimes ditatoriais e não deveriam combinar com o ambiente democrático que ainda estamos construindo.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00528

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17779.59925-81

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se do PLC 38/2017, a redação por ele atribuída ao art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**JUSTIFICAÇÃO**

A atual configuração do regime de tempo parcial, limitado a 25 (vinte e cinco) horas semanais e sem a possibilidade de prestação de horas suplementares, em tese já atende aos propósitos de sua instituição na lei.

Nos termos propostos no PLC 38/2017, o contrato de trabalho em regime de tempo parcial será desvirtuado, passando a concorrer diretamente com o vínculo de tempo integral. Com efeito, a possibilidade de pagamento proporcional dos salários para trabalhadores com jornadas de 30 (trinta) e até mesmo de 32 (trinta e duas) horas semanais (vinte e seis regulares acrescidas de seis suplementares) aumentará a já exorbitante rotatividade do mercado de trabalho brasileiro – segundo estudo do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), “no Brasil, predomina o emprego de curta duração, que assim se caracteriza como outro indicador da flexibilidade contratual de trabalho. Entre 2002 e 2013, cerca de 45% dos desligamentos aconteceram com menos de seis meses de vigência do contrato de trabalho, e em cerca de 65% dos casos sequer atingiram um ano completo”.

No limite, como atestam as experiências recentes em diversos países, a ampliação da possibilidade de contratação em regime de tempo parcial tende mais a reduzir os postos de trabalho em tempo integral do que a elevar as taxas globais de emprego. A Organização Internacional do Trabalho publicou em 2015 o estudo Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences de autoria dos pesquisadores Dragos Adascalitei e Clemente Pignatti Morano sobre reformas legislativas laborais em 110 países, promovidas entre 2008 e 2014.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17779.59925-81

A pesquisa aponta que mudanças como essas na legislação trabalhista, realizadas em período de crise e que visam reduzir a proteção ou facilitar o processo de demissão, aumentaram a taxa de desemprego no curto prazo.

Em verdade, o meio que se mostrou historicamente mais efetivo para aumentar o número de postos de trabalho, elevando a empregabilidade, consistiu na redução da jornada de trabalho. Nesse sentido, encontram-se em tramitação no Congresso Nacional as Propostas de Emenda à Constituição (PEC) nº 231/1995 e 89/2015. Ambas pretendem alterar o texto constitucional, limitando o módulo semanal a 40 (quarenta) horas e com isso gerar mais oportunidades de contratação.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00529

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17821.37716-22

**EMENDA Nº DE 2017 – CCJ**
**(ao PLC nº 38, de 2017)**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se o parágrafo 3º do art. 443, e o art. 452-A. constantes do PLC 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

**JUSTIFICAÇÃO**

O trabalho intermitente não deve ser adotado pela legislação brasileira. Hoje em dia, o trabalhador contratado recebe por todo o tempo que permanece na empresa, à disposição do empregador. Com a reforma, haverá a possibilidade de Trabalho Intermitente com jornada móvel, ou seja, quando o empregador precisa do empregado, ele paga. Quando ele não precisa, o empregado fica em casa, esperando, e nada recebe. Quem sai ganhando é sempre o empregador, pois o trabalhador terá, necessariamente, redução em seu salário. Não há garantia de salários fixos e o pagamento de direitos como o 13º salário e férias será apenas proporcional. Da mesma forma, deixará de existir a remuneração do descanso semanal. O trabalho intermitente é sem dúvida uma das piores formas de precarização do trabalho humano, que não pode ser aceita pela sociedade brasileira.

No artigo 443, pretende-se a introdução do trabalho intermitente, um retorno à lógica pré-revolução industrial. Trata-se da possibilidade de contratar a prestação de serviços "com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, inclusive as disciplinadas por legislação específica" (§ 3º). Evidentemente, o trabalhador receberá apenas pelas horas trabalhadas.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00530

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17350.33986-31

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA Nº**

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

Tal como proposta neste projeto de lei, a redação do art. 611- A cria a regra da prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que em condições menos favoráveis ao trabalhador. Atribui força de lei às convenções e acordo coletivos de trabalho, quando dispuserem sobre treze temas listados, entre os quais destacam-se férias, jornada de trabalho, banco de horas, trabalho remoto, remuneração por produtividade, ultratividade da norma ou instrumento de trabalho da categoria e registro de jornada de trabalho. Estabelece, ainda, caber à Justiça do Trabalho analisar a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, balizando-se sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Veda a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho. Além disso, fixa que nos casos de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, a convenção ou acordo coletivo deverá conter vantagem compensatória, sendo que, na hipótese de anulação de cláusula de acordo ou convenção coletiva, "a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito." A Constituição Federal, ao estabelecer no caput do artigo 7º que "são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social", prevê no inciso XXVI do mesmo

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17350.33986-31

dispositivo o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, atribuindo-lhes força da lei. Desnecessário, portanto, dispor em lei ordinária que as convenções e acordos coletivos têm força de lei, quando a Lei Maior já o faz. Por outro lado, o próprio caput do artigo 7º, acima transcrito, em sintonia com os princípios do direito do trabalho, estabelece que os direitos previstos nos seus incisos são um patamar mínimo, admitindo que outros direitos possam vir a melhorar a condição social dos trabalhadores urbanos e rurais. Assim, a restrição ou supressão de direitos por meio de negociação coletiva implica flagrante inconstitucionalidade, pois, nos termos da Constituição, a convenção e o acordo coletivos devem servir à ampliação de direitos e, apenas para isso, a eles foi reconhecida a força de lei. Ademais, o próprio legislador constituinte, atento às oscilações da economia e às vicissitudes da vida, instituiu exceção a essa regra quando previu no mesmo artigo 7º, inciso XIII, “a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.” Já existe, portanto, a possibilidade de flexibilização de direitos trabalhistas, tal como prevista na Carta Magna, e nos limites lá fixados. Fora dessa exceção, as normas coletivas devem ser instrumento, sempre, de criação ou ampliação de direitos. Daí concluir-se que esta proposição, no particular, se presta exclusivamente a possibilitar a redução de direitos, por intermédio de negociação coletiva, razão porque gravado de inconstitucionalidade, sendo imperiosa, portanto, a supressão da proposta de redação do art. 611-A, da CLT.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00531

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17551.25448-78

# EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA ADITIVA

Insira-se o seguinte Capítulo VI no Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

"**Art. 1º.** .....

'.....

Capítulo VI – DA GREVE EM SERVIÇOS OU ATIVIDADES ESSENCIAIS

**Art. 223-A.** Constitui-se como serviço ou atividades essenciais, para os efeitos do direito de greve, previstos no art. 9º, § 1º da Constituição Federal, aqueles caracterizados como de urgência médica, necessários à manutenção da vida.

**Art. 223-B.** Em caso de deflagração de greve em uma das categorias profissionais, vinculada à prestação dos serviços previstos no art. 223-A, ficam os trabalhadores responsáveis pela manutenção dos serviços considerados essenciais, podendo, para tanto, organizar escalas especiais de plantão.

**Art. 223-C.** O sindicato profissional ou a assembleia da categoria deverá indicar os trabalhadores que irão se revezar na manutenção dos serviços essenciais, como determina o art. 223-B.

**Art. 223-D.** Os trabalhadores em greve poderão eleger uma comissão para organização do movimento, sendo vedada a dispensa de seus integrantes em razão da paralisação.

*Parágrafo único.* Os empregadores não podem, durante a greve e em razão dela, demitir ou substituir os trabalhadores grevistas.

**Art. 223-E.** É lícito a ação de trabalhadores em atividades tendentes a obter a adesão à greve dos demais trabalhadores da categoria, desde que a ação seja feita de forma pacífica.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17551.25448-78

**Art. 223-F.** A greve cessará por decisão da categoria profissional que a decretar, sendo vedada a interferência quanto ao exercício da mesma pelas autoridades públicas, inclusive judiciária.

**Art. 223-G.** As reivindicações dos trabalhadores grevistas poderão ser encaminhadas por negociação coletiva, admitida a mediação.

**Art. 223-H.** Os abusos que forem cometidos submetem os seus responsáveis às disposições da legislação penal.

**Art. 223-I.** Fica vedada a interferência das Forças Armadas em conflitos trabalhistas, em especial no caso de greve.

**Art. 223-J.** Os servidores públicos exercerão o direito de greve de acordo com as normas fixadas na presente lei.

**Art. 223-K.** É proibido o lockout.

**Art. 223-L.** Será nulo de pleno direito todo o ato que signifique repressão, coação, prejuízo ou discriminação quanto ao trabalhador por motivo de adesão ou não à greve.

**Art. 223-M.** Os serviços e atividades não mencionadas neste Capítulo, não serão em nenhuma hipótese considerados como essenciais ou inadiáveis para o atendimento das necessidades da comunidade.’”

## JUSTIFICAÇÃO

A emenda agora apresentada visa a servir como mais uma contribuição para a discussão em torno desse tema tão polêmico que é o direito de greve.

Não há servidor que falta o trabalho por motivo de greve, movimento paredista coletivo que visa demonstrar à sociedade e aos patrões a insustentabilidade dada a situação remuneratória frente às necessidades mínimas de sobrevivência dos trabalhadores, que o faça por mero capricho. A greve é um instrumento de luta, legítimo dos trabalhadores, porém deve e é sempre utilizado como recurso no processo de negociação. Os desgastes psicológicos a que são levados os integrantes de uma determinada categoria em greve são enormes.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17551.25448-78

Se o governo reconheceu as greves, negociou com seus comandos e buscou soluções é porque aceitou a situação difícil em que se encontravam seus servidores que foram à greve como último recurso. Vale salientar, que a Lei nº 8.632, de 04 de março de 1993, anistiou as lideranças sindicais que foram acometidas de todo o tipo de punições de 1988 até a data da publicação da mesma. Desta sorte, as lideranças tiveram suas faltas e punições anistiadas, enquanto os servidores públicos federais civis permanecem com restrições em suas vidas funcionais decorrentes destas faltas por motivo de greve.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00532

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17500.46358-03

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprimam-se os arts. 1º, 2º, 3º, 4º, 5º e 6º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda por objetivo a rejeição total da chamada "reforma trabalhista", por se tratar de projeto perverso, que desumaniza a relação entre empregado e empregador.

O Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, oriundo de substitutivo que alterou, em mais de duzentos pontos o Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, subverte a própria razão de ser da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Trata-se de proposição que ignora o postulado da proteção, positivado no art. 7º, *caput*, da Carta Magna, equiparando juridicamente atores sociais que se encontram em posições diametralmente opostas.

De um lado, reside o empregado, premido pela busca incessante de um emprego que lhe permita sustentar de maneira digna a si mesmo e a sua família. De outro, o empregador, ator coletivo por excelência, que se vale da imensa prole de desempregados para precarizar, o máximo que puder, as condições em que o labor é prestado.

A CLT, nesses termos, tem sido, historicamente, a única fonte de proteção do obreiro, que, sem ela, ficará à míngua de quem o ampare. Equiparar-se-á, caso o referido projeto seja aprovado, o trabalhador aos demais fatores de produção, tornando-o descartável, quando assim for conveniente ao empresário.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17500.46358-03

Rasga-se, com o PLC nº 38, de 2017, a Constituição Cidadã, de Ulisses Guimarães. Incinera-se a CLT de Getúlio Vargas. Tudo isso em nome do afã de se aumentar os lucros do empresário nacional.

Os defensores da dita "reforma trabalhista" alegam que ela não suprime direitos dos trabalhadores. Trata-se de argumento falso, pois:

a) é enfraquecida a representação sindical dos trabalhadores (art. 8º, III, da Carta Magna), sem que se faça o mesmo com os sindicatos patronais. Ao se suprimir a obrigatoriedade da contribuição sindical, sem se fazer qualquer alusão às contribuições para o sistema "S", mantém-se praticamente intacta a fonte de sustento das entidades patronais, enquanto deixa-se a maioria dos sindicatos dos trabalhadores privados dos recursos indispensáveis à continuidade da luta por melhores condições de trabalho;

b) se permite a negociação coletiva em prejuízo dos empregados, em manifesta contrariedade à Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);

c) se libera a dispensa em massa, em prejuízo não só dos trabalhadores, mas também da economia de diversos municípios brasileiros;

d) se legaliza procedimento fraudulento, consistente na rescisão consensual do pacto laboral, com pagamento da metade das indenizações previstas em lei e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Ao trabalhador restarão as opções de receber suas verbas rescisórias pela metade, sob a pecha de um falso acordo de vontades, ou de nada receber, devendo, pois, bater às portas do Poder Judiciário, para buscar o que é seu por direito;

e) se institucionaliza a terceirização incidente sobre qualquer atividade do tomador dos serviços, em manifesto prejuízo ao trabalhador, cuja remuneração será substancialmente menor do que aquela que lhe seria paga na condição de empregado;

f) se positiva um contrato de trabalho intermitente, em que o empregado não tem direito a jornada mínima de trabalho,

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17500.46358-03

tampouco a piso salarial, ficando à disposição do empregador sem nada receber, podendo, ainda, pagar multa em prol do tomador dos serviços, se não comparecer para laborar quando for requisitado;

g) se mutila a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em aspectos como: i) teletrabalho; ii) prescrição intercorrente; iii) ultratividade das normas trabalhistas; iv) justiça gratuita; dentre outros; e

h) se elimina a necessidade de homologação sindical da dispensa de empregado com mais de um ano na empresa, deixando o obreiro ainda mais sujeito à pressão pela renúncia de suas verbas rescisórias.

Em face disso, não se pode permitir que tamanho retrocesso aos direitos laborais seja aprovado.

Pedimos, então, o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00533

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17944.76620-08

# EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA ADITIVA

Insira-se o seguinte Capítulo VI no Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017; suprima-se o art. 2º do PLC nº 38, de 2017, e insira-se a seguinte alínea *q* no art. 5º do PLC nº 38, de 2017:

"**Art. 1º.** .....

'.....

Capítulo VI – DA TERCEIRIZAÇÃO

**Art. 223-A** Esta Capítulo regula os contratos de terceirização celebrados por pessoas jurídicas de direito privado e as relações de trabalho dele decorrentes.

§ 1º O disposto neste Capítulo aplica-se às pessoas jurídicas de direito privado de que trata o art. 44 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, incluídas as empresas públicas e sociedades de economia mista e a suas subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, desde que explorem diretamente atividade econômica, em sentido estrito, e não se viole o princípio do acesso ao serviço público por meio de concursos públicos de provas ou de provas e títulos, bem assim às cooperativas de trabalho, nos termos da Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012.

§ 2º Ressalvas as disposições legais específicas relativas ao respectivo regime jurídico, aplica-se o disposto neste Capítulo à administração pública direta, autárquica e fundacional, bem assim às empresas públicas, às sociedades de economia mista e a suas subsidiárias e controladas, inclusive de prestação de serviços públicos ou em regime de monopólio, que não desenvolvam atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, em sentido estrito, desde que não se viole o

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17944.76620-08

princípio do acesso ao serviço público por meio de concursos públicos de provas ou de provas e títulos.

**Art. 223-B** Para os fins deste Capítulo, considera-se:

I – terceirização: a transferência, pela contratante, da execução de atividades-meio, assim consideradas as atividades especializadas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou negocial, ou que não sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do seu objeto social, à contratada, para que esta a realize na forma prevista nesta Lei, ou que não sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da contratante ou tomadora de serviços e das quais não possa prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe;

II – contratante ou tomadora de serviços: a pessoa jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados e específicos com empresa especializada na prestação dos serviços contratados, nos locais determinados no contrato ou em seus aditivos, relacionados a parcela de atividades passíveis de terceirização nos termos do inciso I;

III – contratada ou prestadora de serviços: a pessoa jurídica constituída sob a forma de sociedade ou cooperativa de trabalho que, possuindo qualificação técnica bastante e capacidade econômica compatível com a execução contratada, presta serviços determinados e específicos, relacionados a parcela de atividades passíveis de terceirização nos termos do inciso I, observando-se, em todo caso, os termos e garantias deste Capítulo;

IV – atividades-fim: as atividades econômicas integrantes do objeto social descrito nos atos constitutivos da contratante e todas as demais atividades que, realizando-se ou não nas dependências da contratante:

a) componham a essência econômica ou negocial da empresa e definam o seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico;

b) sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do objeto social; ou

c) sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da empresa tomadora e das quais não pode ela prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe;

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17944.76620-08

V – atividades-meio: todas as atividades especializadas não compreendidas no inciso IV, realizadas ou não nas dependências da contratante, bem assim os serviços de vigilância, nos termos da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, e os serviços de asseio, conservação e limpeza.

§ 1º Não podem figurar como contratante ou como contratado, nos termos dos incisos II e III do caput deste artigo, a pessoa física ou natural, incluídos o produtor rural pessoa física e o profissional liberal no exercício de sua profissão.

§ 2º Também não podem figurar como contratada, nos termos do inciso III do caput deste artigo:

I – a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios, de fato ou de direito, sejam administradores ou equiparados da contratante;

II – a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios, de fato ou de direito, guardem, cumulativamente, com o contratante de serviços, relação de pessoalidade, subordinação e não-eventualidade;

III – a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios, de fato ou de direito, tenham prestado serviços a contratante na qualidade de empregado ou trabalhador, sem vínculo empregatício, exceto se referidos titulares ou sócios sejam aposentados.

§ 3º A contratada deverá ter objeto social único, compatível com o serviço contratado.

§ 4º A qualificação técnica da contratada para a prestação do serviço contratado deverá ser demonstrada mediante:

I – a comprovação de aptidão para o desempenho de atividade pertinente e compatível com o objeto do contrato;

II – a indicação das instalações, dos equipamentos e do pessoal adequados e disponíveis para a realização do serviço;

III – a indicação da qualificação dos membros da equipe técnica que se responsabilizará pelos trabalhos, quando for o caso.

§ 5º Tratando-se de atividade para a qual a lei exija qualificação específica, a contratada deverá comprovar possuir o registro de empresa e a anotação dos profissionais legalmente habilitados, nos termos da Lei nº 6.839, de 30 de outubro de 1980.

§ 6º A comprovada dissonância entre o objeto social dos atos constitutivos da empresa contratante e as suas atividades econômicas habituais configura fraude à lei, com os efeitos do art. 9º da

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17944.76620-08

Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 7º A inidoneidade da empresa contratada ou do contrato de terceirização, pela inobservância dos requisitos descritos nos incisos e parágrafos anteriores, determinará a formação do vínculo empregatício diretamente com a empresa contratante.

§ 8º Configurar-se-á também vínculo empregatício entre o associado da cooperativa de trabalho ou empregado da empresa prestadora de serviços com a tomadora de serviços quando:

I – presentes os requisitos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho; ou

II – realizadas funções diferentes das descritas nos contratos regidos por este Capítulo.

§ 9º Configura-se ato de improbidade, nos termos do art. 11, V da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, permitir que o trabalhador terceirizado realize funções diferentes das descritas nos contratos regidos por este Capítulo, não se configurando, nesse caso, o vínculo empregatício nos termos do § 8º, e observado o disposto no art. 5º, § 2º.

§ 10. Não se caracteriza terceirização de atividade-fim, para os fins do disposto neste Capítulo, a contratação de trabalhadores nos termos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

§ 11 A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário, nos termos da Lei nº 6.019, de 1974.

**Art. 223-C.** Ressalvadas as hipóteses previstas na Lei nº. 6.019, de 1974, os serviços de vigilância, nos termos da Lei nº 7.102, de 1983, e os serviços de asseio conservação e limpeza, é vedada a contratação de serviços terceirizados nas atividades-fim da empresa tomadora de serviços, conforme definidas nos termos do art. 223-B.

**Art. 223-D.** A contratada é responsável pelo planejamento e pela execução dos serviços, nos termos previstos no contrato com a contratante.

§ 1º A contratada contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores.

§ 2º É vedada a terceirização ou subcontratação, pela contratada, da totalidade ou de parcela específica da execução do

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17944.76620-08

objeto do contrato, caso em que o vínculo empregatício formar-se-á diretamente com a empresa contratada, sem prejuízo da responsabilidade solidária da empresa contratante.

**Art. 223-E** Ressalvados os casos da Lei nº 6.019, de 1974, os serviços de vigilância, nos termos da Lei nº 7.102, de 1983, e os serviços de asseio, conservação e limpeza, somente será lícito o contrato de terceirização quando estiver relacionado às atividades-meio da contratante, nos termos do inciso I do art. 223-B, desde que obedecidos os requisitos previstos neste Capítulo.

§ 1º Na hipótese do caput, não haverá vínculo de emprego entre a contratante e os trabalhadores da contratada, exceto se configurados os requisitos dos art. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 2º A exceção prevista na parte final do § 1º, no que se refere à formação de vínculo empregatício, não se aplica quando a contratante for empresa pública ou sociedade de economia mista que explore atividade econômica em sentido estrito, bem como suas subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, ressalvando-se ao prejudicado, em todo caso, o direito a uma indenização correspondente aos consectários trabalhistas sonegados.

§ 3º É vedada a intermediação de mão de obra, salvo as exceções previstas em legislação específica.

**Art. 223-F.** Para a celebração dos contratos previstos neste Capítulo, a empresa tomadora de serviços deverá comunicar à entidade sindical representativa da categoria profissional preponderante, com antecedência mínima de cento e vinte dias:

I – os motivos técnicos ou econômicos que recomendam a terceirização;

II – os serviços e atividades que pretende terceirizar;

III – a quantidade de trabalhadores diretos e indiretos envolvidos na terceirização;

IV – a redução de custos ou as metas pretendidas; e

V – os locais da prestação dos serviços dos trabalhadores terceirizados.

**Art. 223-G.** Além das cláusulas inerentes a qualquer contrato, deve constar do contrato de terceirização:

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17944.76620-08

I – a especificação do serviço a ser prestado e do objeto social da empresa contratante;

II – o local e o prazo para realização dos serviços;

III – a exigência de prestação de garantia em valor correspondente a quatro por cento do valor do contrato, limitada a cinquenta por cento do valor equivalente a um mês de faturamento do contrato em que ela será prestada;

IV – o controle mensal documentado, pela empresa tomadora de serviços, do pagamento da remuneração aos trabalhadores da empresa prestadora de serviços que participem da execução dos serviços, individualmente identificados, bem como dos respectivos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, nos termos dos art. 15 e 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e de contribuição previdenciária;

V – a obrigatoriedade de fiscalização, pela contratante, do cumprimento das demais obrigações trabalhistas decorrentes do contrato, na forma do art. 223-R desta Lei, e a responsabilidade pelo equivalente em caso de descumprimento;

VI – o padrão de saúde e segurança compatível com a natureza do trabalho e de risco da empresa tomadora de serviços, mediante apresentação de programa específico;

VII – a interrupção do pagamento dos serviços contratados e a resolução do contrato, por parte da contratante, se for constatado o inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela contratada; e

VIII – a retenção, em conta específica, das verbas necessárias ao adimplemento das obrigações referidas no art. 223-R desta Lei.

§ 1º Para contratos nos quais o valor de mão de obra seja igual ou superior a cinquenta por cento do total, a garantia a que se refere o inciso III do caput deste artigo será correspondente a quatro por cento do valor do contrato, limitada a cento e trinta por cento do valor equivalente a um mês de faturamento do contrato em que ela será prestada.

§ 2º Para atendimento da exigência de prestação de garantia, a que se refere o inciso III do caput deste artigo, cabe às partes optar por uma das seguintes modalidades:

I – caução em dinheiro;

II – seguro-garantia; ou

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17944.76620-08

III – fiança bancária.

§ 3º É facultada a substituição das modalidades previstas no § 2º deste artigo pela retenção mensal de seis por cento do valor da fatura, cujo montante será depositado em conta específica, em nome da contratada, vinculada e bloqueada, que somente pode ser movimentada por ordem da contratante.

§ 4º É nula de pleno direito cláusula que proíba ou imponha condição à contratação, pela contratante, de empregado da contratada.

**Art. 223-H.** Integrarão os contratos de terceirização os seguintes documentos comprobatórios da regularidade da empresa prestadora de serviços, a serem apresentados no momento da respectiva celebração, dentre outros que poderão ser exigidos pela tomadora de serviços:

I – registro como pessoa jurídica, na forma da lei;

II – inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ do Ministério da Fazenda;

III – alvará de localização e funcionamento;

IV – comprovante de entrega da última Relação Anual de Informações Sociais — RAIS devida;

V – Certidão Negativa de Débitos relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União (CND) ou Certidão Positiva com Efeitos de Negativa de Débitos relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União (CPEND);

VI – Certificado de Regularidade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço — FGTS;

VII – estatuto ou contrato social atualizado, com capital social integralizado compatível com o número de cooperados ou empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez cooperados ou empregados: capital mínimo de R$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas que tenham de onze a cinquenta cooperados ou empregados: capital mínimo de R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais);

c) empresas que tenham de cinquenta e um a cem empregados: capital mínimo de R$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais);

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17944.76620-08

d) empresas que tenham de cento e um a quinhentos cooperados ou empregados: capital mínimo de R$ 500.000,00 (quinhentos mil reais); e

e) empresas com mais de quinhentos cooperados ou empregados: capital mínimo de R$ 1.000.000,00 (um milhão de reais);

VIII - certificado de capacitação do trabalhador, fornecido pela empresa prestadora de serviços, para a execução de atividades em que se exijam, por conta de sua natureza, necessidade de treinamento específico;

IX – certidão de infrações trabalhistas expedida pelo órgão local do Ministério do Trabalho;

X – certidão negativa de execução trabalhista, expedida pela Justiça do Trabalho.

§ 1º O valor do capital social de que trata o inciso VII do caput deste artigo será reajustado anualmente, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC nos doze meses imediatamente anteriores.

§ 2º A empresa terá o prazo de 180 (cento e oitenta) dias para integralizar o seu capital social quando de sua constituição, vedada a desintegralização do capital aportado.

§ 3º Quando houver necessidade de adequação do capital social em decorrência da variação do número de empregados ou cooperados, a empresa terá prazo de trinta dias, ou até trinta dias antes de encerramento do contrato, para integralizar o capital social, prevalecendo o primeiro que for atingido.

**Art. 223-I.** É assegurada ao trabalhador da empresa prestadora de serviços, se mais benéfica, a percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços ou da respectiva categoria profissional diferenciada ou profissão liberal, nos termos do § 3º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n°5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 1º. Em nenhuma hipótese os trabalhadores da empresa contratada que estiverem prestando serviços à empresa contratante poderão receber piso salarial inferior àquele previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho para a categoria profissional preponderante na empresa contratante.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17944.76620-08

§ 2º Nas contratações praticadas na forma da Lei nº 6.019, de 3 1974, os trabalhadores da empresa contratada que estiverem prestando serviços à empresa contratante não poderão receber remuneração inferior àquela praticada em favor dos trabalhadores da empresa contratante que desempenharem idênticas funções.

§ 3º Na hipótese de que trata o § 2º, caso a convenção ou acordo coletivo de trabalho mencionado no caput preveja remuneração para os trabalhadores da empresa tomadora de serviços superior à remuneração dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços, deverá esta complementá-la, por meio de abono, que integrará a sua remuneração para todos os efeitos legais, durante a execução do contrato.

§ 4° A representação sindical dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços observará o disposto nos artigos 8° da Constituição Federal e 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, garantindo-se os respectivos direitos de negociação coletiva e greve.

**Art. 223-J.** Convenção ou acordo coletivo de trabalho disciplinará a comunicação dos contratos de terceirização ao sindicato profissional.

Parágrafo único. Quando figurar como contratante empresa pública ou sociedade de economia mista que explore atividade econômica em sentido estrito, a comunicação de que trata este artigo deverá ser feita na forma prevista na legislação do respectivo ente controlador.

**Art. 223-K.** Nos contratos relativos a serviços continuados os valores provisionados para o pagamento de obrigações de natureza trabalhista e previdenciária dos trabalhadores que tenham sua atividade integralmente voltada para a execução do serviço contratado serão depositados, pela contratante, em conta vinculada aberta no nome da contratada, que somente poderá ser movimentada por ordem da contratante e exclusivamente para aquele fim.

§ 1º. Entende-se por serviços continuados, para os fins deste artigo, aqueles cuja necessidade de contratação estenda-se por mais de um exercício financeiro e continuamente.

§ 2º. No caso de contratos relativos a serviços continuados, quando o serviço for executado nas dependências da contratada ou em local por ela designado, o pagamento das remunerações e vantagens decorrentes da relação de emprego com a contratada serão feitos, pela contratante, diretamente ao trabalhador terceirizado, na

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17944.76620-08

mesma data em que forem feitos aos empregados próprios da contratante, devendo o valor pago aos trabalhadores terceirizados e respectivos encargos sociais ser descontado do montante devido à contratada.

§ 3º Na hipótese do § 2º, caberá à contratante o recolhimento das contribuições previdenciárias e dos depósitos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na respectiva conta vinculada do trabalhador terceirizado, nos termos da Lei nº 8.036, de 1990, devendo o valor recolhido ser deduzido do montante a ser depositado nos termos do "caput".

§ 4º Em caso de rescisão do contrato de trabalho caberá à contratada o pagamento das verbas rescisórias ao trabalhador terceirizado de que trata o § 2º, deduzidos valores efetivamente pagos ou recolhidos pela contratante nos termos dos §§ 2º e 3º, sem prejuízo da responsabilidade solidária da contratante, nos termos do art. 223-Q.

**Art. 223-L.** Para fins de liberação da garantia de que tratam o inciso III e o § 3º do art. 223-G, a contratada deverá comprovar à contratante a quitação das obrigações previdenciárias e das trabalhistas relativas aos trabalhadores da contratada que tenham participado da execução dos serviços contratados do contrato, para fins de quitação de obrigações trabalhistas e previdenciárias.

**Art. 223-M.** É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores da contratada em atividades distintas daquelas que são objeto do contrato, sob pena de responder diretamente pela formação do vínculo empregatício e por seus consectários.

**Art. 223-N.** São deveres da empresa tomadora de serviços, dentre outros previstos em leis, convenções ou acordos coletivos de trabalho, ou normas regulamentadoras:

I – garantir e manter ambiente de trabalho, inclusive seus equipamentos e instalações, em condições adequadas ao cumprimento, pela empresa prestadora de serviços, das normas de segurança e saúde no trabalho quando o serviço for executado em suas dependências ou local por ela designado;

II – assegurar aos trabalhadores da empresa prestadora de serviços o acesso às instalações disponíveis, de forma geral, a seus empregados, no que se refere à alimentação, transporte, alojamento, atendimento ambulatorial, condições sanitárias e medidas de proteção à saúde e segurança;

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17944.76620-08

III – comunicar à empresa prestadora de serviços e ao sindicato da categoria profissional a ocorrência de todo acidente do trabalho, quando a vítima for trabalhador que participe direta ou indiretamente da execução do serviço objeto do contrato;

IV - fornecer o treinamento adequado e específico ao trabalhador, quando a atividade assim o exigir.

§ 1º. Nos contratos que impliquem mobilização de trabalhadores da contratada em número igual ou superior a vinte por cento dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos trabalhadores da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

§ 2º Os serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho e as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes das contratantes deverão ser dimensionados de acordo com o total de trabalhadores que, em razão do contrato, prestam serviços em suas dependências ou em locais por ela designados, inclusive os vinculados às contratadas.

**Art. 223-O.** A empresa tomadora de serviços deve garantir as condições de segurança, saúde, higiene, salubridade e meio ambiente de trabalho dos trabalhadores da contratada enquanto estes estiverem a seu serviço, em suas dependências ou em local por ela designado, ou ainda no trajeto para a prestação dos respectivos serviços, respondendo objetiva e solidariamente pelos danos derivados de más condições de trabalho.

**Art. 223-P.** Na hipótese de contratação sucessiva para a prestação dos mesmos serviços terceirizados, com admissão de trabalhadores da antiga contratada, a nova contratada deve assegurar a manutenção do salário e demais direitos previstos no contrato anterior.

§ 1º Para os trabalhadores de que trata este artigo, o período concessivo das férias deve coincidir com os últimos seis meses do período aquisitivo, não se aplicando o caput do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 2º Havendo a rescisão do contrato de trabalho antes de completado o período aquisitivo, a compensação devida será feita no momento da quitação das verbas rescisórias, observado o disposto no art. 477, § 5º, da Consolidação das Leis do Trabalho, e ressalvado o disposto no § 3º.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17944.76620-08

§ 3º Aos trabalhadores de que trata este artigo que não tiverem completado o período aquisitivo de férias ou as gozado na antiga contratada será garantida, na nova contratada, a continuidade da contagem do período aquisitivo ou a fruição das férias, desde que, no último caso, não se tenha esgotado o período concessivo, hipótese em que as ferais serão indenizadas ao trabalhador.

§ 4º É vedada a redução do percentual da multa prevista no art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036, de 1990, na rescisão contratual dos trabalhadores de que trata este artigo.

**Art. 223-Q.** A empresa tomadora de serviços é solidariamente responsável, independentemente de culpa, pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e quaisquer outras decorrentes do contrato, inclusive no caso de falência da empresa prestadora de serviços, referente ao período do contrato.

Parágrafo único. A empresa tomadora de serviços será responsável solidária pelos danos causados aos trabalhadores por acidente de trabalho, nos termos dos arts. 20, 21 e 21-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ocorrido em decorrência do contrato celebrado com a empresa prestadora de serviços.

**Art. 223-R.** Entende-se por fiscalização, para os efeitos desta Lei, a exigência mensal, pela contratante, da comprovação do cumprimento das seguintes obrigações, em relação aos trabalhadores da contratada que efetivamente participarem da execução dos serviços terceirizados, direta ou indiretamente, durante o período e nos limites da execução dos serviços contratados:

I – pagamento de salários e remunerações em geral, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;

II – concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional;

III – concessão do vale-transporte, quando for devido;

IV – depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), nos termos dos art. 15 e 18 da Lei nº 8.036, de 1990;

V – pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos trabalhadores dispensados até a data da extinção do contrato de terceirização;

VI – recolhimento de obrigações previdenciárias; e

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17944.76620-08

VII – regular registro de ponto, quando couber, atendendo-se às regras e limites dos artigos 58 e 59 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º Caso não seja comprovado o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias a que se refere o caput deste artigo, a contratante comunicará o fato à contratada e reterá o pagamento da fatura mensal, em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada.

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º deste artigo, a contratante deve efetuar diretamente o pagamento dos salários, os recolhimentos fiscais e previdenciários e o depósito do FGTS.

§ 3º Os valores depositados na conta de que trata o art. 11 desta Lei poderão ser utilizados pela contratante para o pagamento direto das verbas de natureza trabalhista e previdenciária.

§ 4º O sindicato representante da categoria do trabalhador deve ser notificado pela contratante para acompanhar o pagamento das verbas referidas nos §§ 2º e 3º deste artigo.

**Art. 223-S.** Ficam mantidas as retenções na fonte previstas no artigo 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e nos artigos 7º e 8º da Lei nº. 12.546, de 14 de dezembro de 2011.

§ 1º. Nos contratos de terceirização não abarcados pela legislação referida no caput, fica a contratante obrigada a reter o equivalente a 20% (vinte por cento) da folha de salários da contratada, que, para tanto, deverá informar até o 5º (quinto) dia útil do mês o montante total de sua folha de salários referente ao serviço prestado à contratada no mês anterior.

§ 2º. A contratante deverá recolher, em nome da empresa contratada, a importância retida até o dia 20 do mês subsequente, ou no dia útil imediatamente anterior, se não houver expediente bancário naquele dia.

§ 3º. O valor retido de que tratam o caput e o § 1º deste artigo, que deverá ser destacado na nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, poderá ser compensado por qualquer estabelecimento da empresa contratada, por ocasião do recolhimento das contribuições destinadas à seguridade social.

§ 4º. Na impossibilidade de haver compensação integral no mês da retenção, o saldo remanescente poderá ser objeto de compensação nos meses subsequentes ou de pedido de restituição.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17944.76620-08

§ 5º. Na ausência de retenção ou retenção a menor do que o valor devido, ficará a contratante solidariamente responsável pelo pagamento integral da contribuição previdenciária devida pela contratada sobre a folha de salários dos trabalhadores envolvidos na execução do contrato, ressalvada a preferência do crédito trabalhista.

**Art. 223-T.** A par das retenções do artigo 223-S, a empresa contratante de serviços executados nos termos desta Lei deverá ainda reter, sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviço, a título de:

I - imposto de renda na fonte, a alíquota de 1,5% (um e meio por cento), ou alíquota menor prevista no artigo 55 da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1998;

II – contribuição social sobre o lucro líquido – CSLL, a alíquota de 1% (um por cento);

III – contribuição para o PIS/PASEP, a alíquota de 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento); e

IV – contribuição para o financiamento da Seguridade Social – COFINS, a alíquota de 3% (três por cento).

§ 1º. As alíquotas de 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento) e 3% (três por cento) aplicam-se inclusive na hipótese de a prestadora do serviço enquadrar-se no regime de não-cumulatividade na cobrança da contribuição para o PIS/PASEP e da COFINS.

§ 2º. No caso de pessoa jurídica beneficiária de isenção, na forma da legislação específica, de uma ou mais das contribuições de que trata este artigo, a retenção dar-se-á mediante a aplicação da alíquota específica correspondente às contribuições não alcançadas pela isenção.

§ 3º. Os valores retidos no mês deverão ser recolhidos ao Tesouro Nacional pela pessoa jurídica que efetuar a retenção ou, de forma centralizada, pelo estabelecimento matriz da pessoa jurídica, até o último dia útil do segundo decêndio do mês subsequente àquele mês em que tiver ocorrido o pagamento ou crédito à pessoa jurídica prestadora de serviço.

§ 4º. Os valores retidos na forma do caput deste artigo serão considerados como antecipação do que for devido pelo contribuinte que sofreu a retenção, em relação ao imposto de renda e às respectivas contribuições.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17944.76620-08

§ 5º. Na impossibilidade de haver compensação integral, no mês, pela contratada, o saldo poderá ser compensado com recolhimentos de tributos nos meses subsequentes ou ser objeto de pedido de restituição.

**Art. 223-U.** A retenção de má-fé do pagamento devido pela contratante à contratada caracteriza-se como apropriação indébita, na forma do art. 168 do Código Penal, aprovado pelo Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

**Art. 223-V**. As exigências de especialização e de objeto social único, previstas no art. 223-B, aplicam-se às atividades de prestação de serviços realizadas por correspondentes contratados por instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil, nos termos da regulamentação do Conselho Monetário Nacional, até a edição de lei específica acerca da matéria.

**Art. 223-W.** O disposto neste Capítulo não se aplica à relação de trabalho doméstico.

**Art. 223-X.** O descumprimento do disposto neste Capítulo sujeita o infrator às seguintes penalidades administrativas, salvo se já houver previsão legal de multa específica para a infração verificada:

I – por violação das obrigações previstas no inciso I do art. 223-N, multa administrativa, à empresa tomadora de serviços, na forma prevista no artigo 201 da Consolidação das Leis do Trabalho;

II – por violação aos demais dispositivos, multa administrativa correspondente ao valor mínimo para inscrição na dívida ativa da União, por trabalhador prejudicado ou em situação irregular.

§ 1º. Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, o valor da multa será dobrado.

§ 2º. A cobrança dos valores previstos nos incisos I e II iniciar-se-á sempre com o valor mínimo de R$ 10.000,00 (dez mil reais).

§ 3º. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Art. 223-Y.** O descumprimento do disposto neste Capítulo com o propósito de frustrar direito trabalhista sujeitará os responsáveis às penas do artigo 203 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17944.76620-08

dezembro de 1940 — Código Penal brasileiro, ou do preceito legal que vier a substituí-lo.

**Art. 223-Z** Aplica-se subsidiariamente ao contrato entre a contratante e a contratada, no que couber, o disposto no Código Civil, instituído pela Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

§ 1º Para fins do enquadramento ao disposto neste Capítulo, no que se refere à garantia de direitos dos trabalhadores, contratante e contratada devem adequar o contrato existente no prazo de cento e oitenta dias a partir da sua publicação.

§ 2º A contratante e a contratada não poderão prorrogar contratos em vigor que não atendam ao disposto neste Capítulo.

§ 3º Nos contratos de terceirização celebrados por órgãos e entidades da administração direta e indireta dos poderes da União, do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios, a qualificação econômico-financeira das pessoas jurídicas contratadas será comprovada, sem prejuízo de outros estabelecidos no Edital, e observado o disposto no art. 223-H, mediante:

I - Certidão negativa de feitos sobre falência, recuperação judicial ou recuperação extrajudicial, expedida pelo distribuidor da sede do licitante, há menos de 180 (cento e oitenta) dias da data da contratação;

II - Capital Circulante Líquido (CCL) ou Capital de Giro (Ativo Circulante - Passivo Circulante) de, no mínimo, 16,66% (dezesseis inteiros e sessenta e seis centésimos por cento) do valor estimado da contratação, tendo por base o balanço patrimonial e as demonstrações contábeis do exercício social anterior ao da licitação ou da contratação;

III – Endividamento total (ET) que deverá ser igual ou inferior a 0,6 (seis décimos), obtidos a partir da fórmula:

Endividamento Total =

Passivo Circulante + Passivo Não Circulante

Ativo Circulante+Ativo não Circulantes

IV – Patrimônio Líquido igual ou superior a dez por cento do valor estimado da contratação.

V – declaração afirmando possuir patrimônio líquido igual ou superior a um doze avos do valor total dos contratos firmados pela licitante ou contratante com a Administração Pública e com empresas privadas, com a respectiva relação dos termos contratuais,

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17944.76620-08

vigentes na data da abertura da licitação ou da contratação, acompanhada de Demonstração do Resultado do Exercício (DRE).

VI – Índices de Liquidez Geral (LG), Solvência Geral (SG) e Liquidez Corrente (LC), iguais ou menores que 1 (um), apurados na forma a seguir:

Ativo Circulante + Realizável a Longo Prazo

_____

Ativo Circulante+Ativo não Circulante

SG = Ativo Total

_____

Passivo Circulante+Passivo Não Circulante

LC = Ativo Circulante

_____

Passivo Circulante

§ 4º O Ministério do Trabalho e a Secretaria da Receita Federal do Brasil, observadas as respectivas competências, editarão normas regulamentares necessárias à execução do disposto neste Capítulo, assim como instruções à fiscalização.'

**Art. 5º.** .....

.....

q) os arts. 4º-A, 4º-B, 5º-A e 5º-B da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974'"

## JUSTIFICAÇÃO

A emenda agora apresentada visa a inserir no PLC nº 38, de 2017, o substitutivo de minha autoria apresentado ao PLC nº 30, de 2015, além de revogar as disposições da Lei nº 13.429, de 2017, que disciplinaram de maneira nefasta ao trabalhador a terceirização.

O referido substitutivo atende aos interesses dos trabalhadores, por:

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17944.76620-08

1 - positivar, com segurança jurídica, o critério da distinção entre atividades-fim, que são as atividades essenciais (ou inerentes) da empresa, e atividades-meio, ou não-essenciais (ou não-inerentes) como fator de legitimação legal da terceirização de serviços no Brasil;

2 - estabelecer a regra da responsabilidade solidária da empresa tomadora de serviços em relação aos direitos dos trabalhadores terceirizados, inclusive nos acidentes de trabalho e nas doenças profissionais e do trabalho;

3 - estabelecer a representação sindical pelo sindicato da categoria profissional predominante no âmbito da empresa tomadora;

4 - estabelecer mínima isonomia salarial entre trabalhadores terceirizados e trabalhadores efetivos (empregados da empresa tomadora).

5 - normatizar o princípio da norma mais benéfica em favor dos trabalhadores terceirizados, no âmbito da concorrência de normas estatais e convencionais, inclusive quanto às convencionadas no âmbito da tomadora dos serviços;

6 - vedar a “quarteirização” e todas as subcontratações sucessivas;

7 - vedar a terceirização por pessoas físicas, ainda que profissionais liberais ou produtores rurais; e

8 - proteger trabalhadores especialmente vulneráveis e reforçar a correspondente fiscalização.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

**PLC 38/2017**
**00534**

SF/17102.55616-31

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprimam-se os §§ 1º e 2º do art. 457 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38 de 2017, remetido pela Câmara e aprovado na CAE e na CAS, quando altera os § 1º e 2º do art. 457 do **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho é** retirar a remuneração recebida pelo empregado em razão das gorjetas e gratificações que receber fora da remuneração padrão.

Conforme o artigo 457 §§ 1º e 2º, da CLT, 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 integram a remuneração do trabalhador, bem como as gorjetas que receber, comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Nesse sentido, as alterações pretendidas pelo PLC objetivam apenas retirar direitos dos trabalhadores, atitude com a qual o PCdoB não coaduna em hipótese nenhuma, pois trata-se de uma conquista história da classe trabalhadora.

Sala das Comissões, junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00535**

SF/17478.60712-77

# EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

O § 2º do art. 58 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do PLC Nº 38 de 2017, passa a ter a seguinte redação:

> Art. 58. .....
> .....
> § 2º O tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

## JUSTIFICAÇÃO

As chamadas horas *in itinere* são o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular. Nesse sentido, o TST firmou entendimento, por meio da **Súmula 90,** que tais horas são computáveis na jornada de trabalho.

O texto do PLC, aprovado na CAE e na CAS dispõe claramente que as horas *in itinere* (relativas ao trajeto do empregado para o trabalho - quando este está localizado em local de difícil acesso - não são consideradas tempo a disposição do empregador. Com isso, está evidente mais uma vez a intenção de evitar que o empregador pague horas-extras aos empregados.

O texto apresentado pelo PLC objetiva recuperar o conteúdo da Súmula 90 do TST, a fim de afirmar esse direito do trabalhador.

Sala das Sessões, junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00536**

SF/17688.84805-09

# EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprima-se o art. 59-B e seu Parágrafo Único acrescido no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 pelo PLC Nº 38 de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

A alteração pretendida pelo PLC Nº 38 de 2017, aprovado na CAE e na CAS**,** é prejudicial a todos os trabalhadores, pois objetiva tornar habitual a sobrejornada de trabalho sem realizar a devida conversão, infringindo inclusive disposição da Súmula 85 do TST que determina que assim determina

> "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".

Nesse sentido, é lícito o acordo coletivo para compensar a jornada. Entretanto, tal acordo deve observar o entendimento do TST, que a habitualidade da prestação de horas extras descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Assim, há a habitualidade quando se torna frequente e rotineiro o trabalho em sobrejornada, razão pela qual deve ser integrado ao salário.

Por isso, a forma como está no PLC fará com que os empregados trabalhem mais e ganhem menos, o que trará efeitos negativos sobre sua saúde devido à sobrejornada.

Sala das Comissões, junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00537**

SF/17972.80283-84

# EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprima-se o parágrafo único do art. 444 alterado pelo PLC Nº 38 de 2017 no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho.**

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC Nº 38 de 2017, aprovado na CAE e na CAS**,** pretender alterar o art. 444 da CLT para flexibilizá-la no sentido de retirar a hipossuficiência de um grupo de trabalhadores da seguinte forma:

> **Art. 444 (...)**
>
> **Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (NR)**

Com isso a CLT admite a “livre” estipulação caso o empregado seja portador de diploma de nível superior e perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (aproximadamente R$11.500,00).

**Nas relações de trabalho o Princípio da proteção ao hipossuficiente deriva da própria razão de ser do Processo do Trabalho, caracterizando-se como um instrumento fundamental de realização do Direito do Trabalho. Logo, segundo Américo Plá Rodriguez, "(...) o princípio da proteção ou tutelar é peculiar ao processo do Trabalho. Ele busca compensar a desigualdade existente na realidade socioeconômica com uma desigualdade jurídica em sentido oposto"**.

Nesse sentido, tanto o Princípio da Proteção ao hipossuficiente, bem como a finalidade social da Justiça dos trabalhadores contribuem enormemente para que a diferença entre a classe patronal e operária seja diminuída consideravelmente.

SF/17972.80283-84

Portanto, a razão da apresentação dessa emenda é evitar que esse princípio tão importante aos trabalhadores seja mitigado pelas alterações propostas pelo PLC.

Sala das Comissões, junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00538**

SF/17008.72301-02

# EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprimam-se o art. 452-A e a alteração proposta ao art. 443 pelo PLC Nº 38 de 2017 que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT).**

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC Nº 38 de 2017 na forma remetida pela Câmara dos Deputados e, aprovado na CAE e na CAS, cria um artigo específico (art. 452-A) somente para dispor sobre o trabalho intermitente, que é o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo uma alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. É determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado.

Na prática, essa nova modalidade de trabalho, permite a definição em horas (que não pode ser inferior à hora do salário mínimo). O empregado deve ser convocado para trabalhar com, pelo menos, três dias de antecedência.

Ademais, observa-se a transferência do risco do negócio da empresa para o empregado, pois o empregado fica à disposição integral do empregador na espera de ser chamado para executar o trabalho. Isso tudo gera incertezas que impedem o trabalhador de organizar sua rotina, redução de salário e precarização, além de outros problemas que contrariam a proteção constitucional ao trabalhador.

Trata-se de uma forma nefasta de precarização do trabalho e do emprego, pois o empregado poderá receber um salário inferior ao salário mínimo, já que poderá trabalhar por horas (art. 452-A).

Essa nova modalidade de contrato de trabalho traz ainda mais algumas surpresas indesejáveis. Se convocado pelo empregador em 3 dias para o trabalho intermitente, o empregado poderá recusar, mas se aceitar, não poderá faltar sem motivo justificado, sob pena de multa de 50% sobre o valor da remuneração. É o primeiro caso de multa a ser aplicado ao empregado que se tem na história. É um absurdo, não só porque o conceito de motivo justificado pode ser muito rígido, mas também pelo fato de que objetiva evitar que empregado possa mudar de ideia posteriormente.

Sala das Comissões, junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00539**

SF/17512.11961-86

## EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

Altere-se a redação do Art. 10-A inserta no Art. 1º do PLC 38, de 2017, para a seguinte forma:

> "Art. 10-A. Tanto as empresas que estiverem interligadas por grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, assim como seus sócios, atuais ou retirantes, responderão solidariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurarem como sócios somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, independentemente de fraude que porventura venham ocorrer na organização societária ou nas relações de emprego decorrente de alterações societárias temerárias."(NR)
>
> .....

**JUSTIFICAÇÃO**

O instituto da subsidiariedade, tal como proposta na redação do referido dispositivo elencado pelo PLC 38, de 2017, , aprovado na CAE e na CAS, potencializa os riscos de danos trabalhistas irreversíveis aos empregados contratados por grupos industriais, comerciais ou de qualquer outra atividade econômica que se dediquem à empresas/entidades/órgãos, tomadores de serviços, sejam eles privado ou públicos, na forma de trabalho terceirizado.

Isso porque a subsidiariedade entre as relações comerciais e trabalhistas exige o prévio esgotamento de todos os meios de constrição patrimonial postos à disposição do trabalhador, por intermédio da justiça trabalhista, antes que seja atingido o patrimônio da empresa principal e, por conseguinte, de seus sócios, durante a fase executória, em que é notória a aplicação da técnica da desconsideração da personalidade jurídica a fim de se inibir a utilização indevida da autonomia patrimonial da sociedade personificada, em proveito da responsabilização de seus titulares pelas obrigações trabalhistas societárias.

Em outras palavras é dizer: a título de responsabilidade subsidiária, persiste o instituto do BENEFÍCIO DE ORDEM, que por sua vez importa no exaurimento dos meios de execução em face da devedora principal e seus sócios, o que demanda longo transcurso de tempo até que o esgotamento de TODAS os meios executórios

SF/17512.11961-86

juridicamente possíveis, colocados à disposição do trabalhador, em nome do pagamento de todas as verbas trabalhistas, atinja a última empresa constante do elo exploratório da mão-de-obra do trabalhador.

Como resultado, a longa espera pela satisfação dos créditos trabalhistas coloca em risco os alimentos do trabalhador, que, por possuírem natureza alimentar, não podem esperar indefinidamente até que as mãos do judiciário alcancem, enfim, a última empresa integrante do conglomerado empresarial, ou industrial, beneficiários da mão-de obra.

E só para constar, as ferramentas jurídicas postas à disposição dos exequentes vão desde a penhora *on line* de numerário bancários, veicular ou de informações financeiras, acionáveis judicialmente por meio dos sistemas BACENJUD, RENAJUD, INFOJUD, até os arrestos, penhoras de demais diligências próprias do ofício do Oficial de Justiça, na forma do art. 154, e demais correlatos, previstos no Código Processual Civil como fonte subsidiária de direito do trabalho.

Diferentemente do instituto da responsabilização subsidiária, é a figura jurídica da solidariedade que somente poderá estar presente nas relações jurídicas obrigacionais entre empresas, terceirizadas ou não, se legal ou convencionalmente prevista, considerando que a solidariedade não se presume, sendo possível somente por força de lei ou vontade das partes.

Por ela, o trabalhador pode acionar uma, algumas ou todas as empresas envolvidas no elo exploratório de sua mão-de-obra ao mesmo tempo, sem obrigatoriedade de se aguardar a execução ordenada de cada uma delas, o que, por consequência, tende a solucionar mais rapidamente o litígio pela celeridade processual por conta da otimização de diligências e procedimentos judiciais em proveito da satisfação do crédito alimentar.

Por tais razões e fundamentos, é que peço a complacência das Senhoras e Senhores Senadores para a aprovação a presente emenda, de forma a riscar do mundo trabalhista, quando mais em se tratado da foram de trabalho terceirizado, o instituto da subsidiariedade para fins de responsabilização dos tomadores de mão-de-obra e execução dos créditos trabalhistas devidos.

Sala das Comissões,  junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00540**

SF/17583.28661-84

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprima-se o art. 442-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

Pretende a exclusão de vínculo empregatício no trabalho contratado como autônomo e, até mesmo, admitindo a chamada "pejotização".

Ao considerar a contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação, ora se o autônomo exercer sua atividade com subordinação e habitualidade é fraude à relação de emprego, expediente que, além de precarizar as relações de trabalho, instrumentaliza a sonegação de impostos e de contribuições sociais, com impactos negativos para a arrecadação da previdência.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões, junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00541**

SF/17403.29390-82

## EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

Dê-se ao art. 510-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, passa a ter a seguinte redação, suprimindo-se os art. 510-B, 510-C e 510-:

"**Art. 510-A.** É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados poderá ser escolhido **no local de trabalho, da empresa ou filial** quando a empresa ou filial possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição Federal;

II - a eleição será convocada **pelo sindicato profissional representativo da categoria** por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual será afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidaturas, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado **daquele local de trabalho**, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria;

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa **do representante a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até um ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação**; e

**IV – aplicam-se subsidiariamente à eleição para representante dos trabalhadores no local de trabalho as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais**.

Parágrafo Único O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:

I – apresentar ao empregador todas as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação desta Consolidação, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social, saúde e segurança; e

SF/17403.29390-82

II- o dever 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**.

## JUSTIFICAÇÃO

Primeiramente, é essencial destacar-se que há distinção entre "representante dos trabalhadores" e o dirigente sindical; o primeiro é eleito pelos trabalhadores para discutir e defender os interesses e direitos dos trabalhadores da mesma empresa na qual trabalha. Assim, o representante dos trabalhadores deve, portanto, pertencer ao quadro de trabalhadores da empresa.

O dirigente sindical, por sua vez, é escolhido através de eleição em âmbito sindical para representar e defender determinada categoria de trabalhadores em sua totalidade, sendo, portanto, indiferente a empresa a qual pertence.

A fim de garantir mais efetiva e eficaz representatividade dos trabalhadores, sugere-se que seja eleito um representante dos empregados **em cada local de trabalho da empresa ou da filial**, caso haja, quando o número de empregados neste local for maior que 200; tal número e garantia de representante são garantidos pelo art. 11 da Constituição Federal.

O representante terá mandato de dois anos, podendo ser reeleito, e fica protegido de dispensa do emprego a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até 1 ano após o final do seu mandato. Também é proposto pela referida emenda, 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 podendo exercer suas funções com maior segurança e prerrogativa, com as orientações no âmbito sindical, senão poderá sofrer uma significativa coação moral por parte do empregador.

Cabe ao representante apresentar ao empregador as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação da CLT, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social,

SF/17403.29390-82

saúde e segurança. Ainda, conforme a emenda, cabe a ele atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, entretanto sem interferir nas prerrogativas exclusivas do sindicato.

A saber, são prerrogativas dos sindicatos previstas na Constituição "a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas", o que caracterizaria a ação do representante nesses aspectos como exorbitação de competência. Ainda, conforme a CLT:

> "Art. 513. .....
> a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;
> b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
> c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
> d) colaborar com o Estado, como orgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
> e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.
> Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação."

Concomitantemente, dada a sindicalização do representante dos empregados, sugere-se que a eleição seja convocada pelo **sindicato profissional representativo da categoria** por edital, sendo eleito candidato mais votado em seu respectivo local de trabalho e garantindo-se subsidiariamente, durante o processo eleitoral, as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

Diante da exposição de argumento contamos com o apoiamento dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões, junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00542**

SF/17568.96719-94

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprimam-se os arts. 545, 578, 579, 582, 602 e inciso XXVI 611-B, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

Pela proposta em análise são ampliadas as funções do sindicato, atribuindo-lhe maiores responsabilidades a ponto de pretender a prevalência do negociado sobre o legislado, mas, ao mesmo tempo, retira-se a fonte de custeio dessas entidades, transformando a contribuição sindical de compulsória em facultativo, o que as impede de exercer sua representação.

Assim, o sindicato representará toda a categoria, mas somente poderá ser custeado pelos 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.).

Pugnamos pela manutenção da contribuição sindical compulsória a toda a 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.

SF/17568.96719-94

Se aprovada a contribuição sindical facultativa haverá redução da arrecadação das receitas do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), eis que um percentual do 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.

Tornar a contribuição sindical facultativa contribuirá para o enfraquecimento das entidades sindicais e não constitui uma alternativa justa e razoável.

Não pode o Congresso Nacional concordar com a visão de alguns setores da sociedade que pretendem o enfraquecimento do sindicalismo brasileiro, e sim defender o fortalecimento do sindicalismo brasileiro, a garantia de efetiva representatividade da categoria e a busca de melhorias das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões,  junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00543**

SF/17229.65849-45

## EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprimam-se os arts. 58-A e 59-C todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

Pretende o projeto transferir o risco da atividade econômica da empresa para o trabalhador, ao permitir a ampliação do contrato de trabalho em regime de tempo parcial com possibilidade da ampliação da jornada de trabalho e de realização de horas extras.

A proposta apresentada neste projeto de lei prevê o aumento do trabalho em regime parcial para 30 horas semanais, passando ainda a admitir as horas extras quando a jornada contratual for de até 26 horas semanais.

Portanto, pelos termos da proposta, o contrato a tempo parcial passaria a contemplar jornadas que correspondem a até 73% daquelas admitidas no contrato de trabalho a tempo integral.

Percebe-se, então, que a fronteira entre tempo parcial e tempo integral torna-se muito reduzida, o que descaracteriza completamente a natureza do regime de tempo parcial.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões, junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00544**

SF/17290.29757-16

## EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprimam-se as alterações inseridas pelos arts. 477-A e 477-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

A assistência ao trabalhador foi criada para coibir práticas abusivas feitas pelo empregador, agora o projeto pretende excluir a assistência do sindicato quando da demissão coletiva.

Nossa emenda tem a finalidade de se evitar o retrocesso social a proteção dos trabalhadores, mantendo-se assim obrigatória a assistência do sindicato em toda negociação em caso de dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas ou demissão voluntária ou Incentivada.

Diante da exposição de argumentos contamos com o apoiamento dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões, junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00545**

SF/17562.93139-30

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprimam-se as alterações inseridas pelos arts. 507-A e 507-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

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

Já o art. 507-B pretende criar a quitação anual das obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Segundo o ensinamento do ministro Maurício Godinho, a arbitragem "é instituto pertinente e recomendável para outros campos normativos - Direito Empresarial, Civil, Internacional, etc -, em que há razoável equivalência de poder entre as partes envolvidas, mostrando-se, contudo, sem adequação, segurança, proporcionalidade e razoabilidade, além de conveniência, no que diz respeito ao âmbito das relações individuais laborativas."

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões, junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00546**

SF/17794.45775-31

## EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprima-se a alteração inserida pelo art. 791-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios decorre de a parte ser assistida por sindicato da categoria profissional ou quando o ente sindical figure como substituto processual.

Agora vem o projeto propor o pagamento de honorários advocatícios para todas as ações e inclusive quando procedência parcial da ação haverá sucumbência recíproca.

Pugnamos pela supressão do art. 791-A para manter a regra que os honorários sucumbenciais sejam devidos quando a parte for assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal, ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

Diante da exposição de argumentos contamos com o apoiamento dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões, junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

PLC 38/2017
00547

SF/17261.05143-35

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprima-se § 3º do art. 2º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

A intenção do parágrafo que pretendemos suprimir é descaracterizar a formação de grupos econômicos com o objetivo esquivarem-se de da responsabilidade quanto as relações de emprego.

Com o devido respeito, isto não pode prosperar sob pena do grupo econômico registrar seus empregados na empresa "quebrada" e, mesmo com as outras empresas sadias, não vir a ser responsabilizado pelos débitos trabalhistas na quitados.

Portanto, a proposta deve ser retirada do PLC. 38/2017 com base nos princípios inerentes ao Direito do Trabalho e constitucionais.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões, junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

PLC 38/2017
00548

SF/17654.58105-78

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprima-se § 3º do art. 2º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

A intenção do parágrafo que pretendemos suprimir é descaracterizar a formação de grupos econômicos com o objetivo esquivarem-se de da responsabilidade quanto as relações de emprego.

Com o devido respeito, isto não pode prosperar sob pena do grupo econômico registrar seus empregados na empresa "quebrada" e, mesmo com as outras empresas sadias, não vir a ser responsabilizado pelos débitos trabalhistas na quitados.

Portanto, a proposta deve ser retirada do PLC. 38/2017 com base nos princípios inerentes ao Direito do Trabalho e constitucionais.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões, junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00549**

SF/17224.44162-87

## EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**O art. 477 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, passa a ter a seguinte redação:**

**Art. 477** – Na rescisão do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado na rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, o direto de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, conterá discriminado a natureza de cada parcela paga ao empregado e o seu valor, sendo válida a quitação apenas desses valores.

§ 3º - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou pelo Defensor Público.

§ 4º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto quando o pagamento será em dinheiro ou depósito bancário.

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o § 4º deste artigo não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

§ 6º - O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

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

b) até o quinto dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

SF/17224.44162-87

§ 7º - O ato da assistência do sindicato na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de no valor de R$ 10.000,00 (dez mil reais), por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente atualizados monetariamente pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

§ 9º (vetado).

§ 10 (Suprimido)

## JUSTIFICAÇÃO

A assistência ao trabalhador foi criada para coibir práticas abusivas feitas pelo empregador quando do término do contrato de trabalho, agora o projeto pretende excluir a assistência do sindicato quando da homologação da rescisão contratual.

Nossa emenda aproveita as alterações promovidas no substitutivo e faz alterações aprimorando a redação do art. 477 da CLT a fim de evitar o retrocesso social a proteção dos trabalhadores, tornando assim obrigatória a assistência do sindicato em toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho.

Diante da exposição de argumentos contamos com o apoiamento dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões,  junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00550**

SF/17098.27671-39

## EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

Dê-se ao art. 59, *caput* e § 5º a seguinte redação, suprimindo-se os arts. 59-A e § 2º do art. 396, todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, alterado e inseridos pelo do art. 1º do PLC nº 38, de 2017:

> Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
>
> .....
>
> § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força 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 mês, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.
>
> § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, acrescido do adicional de cem por cento superior à da hora normal.
>
> § 4º Os empregados contratados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas suplementares
>
> § 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo coletivo de trabalho, desde que a compensação ocorra no período máximo de 15 dias. (NR)
>
> Art. 59-A. (suprimido)

## JUSTIFICAÇÃO

Os artigos modificados por esta emenda, incluindo outra emenda que apresentei suprimindo o art 59B, suprimem a expressão “acordo individual” para fixar a jornada de trabalho com horas extras e sobre o banco de horas, o que não pode ser mantido pela hipossuficiência do trabalhador

SF/17098.27671-39

Ou seja, esqueceu o legislador da Câmara dos Deputados da vedação ao retrocesso social e nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda que mantem a norma negocial mais benéfica ao trabalhador.

Sala das Comissões,  junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00551**

SF/17794.43830-08

# EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprima-se as mudanças ao art. 468 acrescida no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 pelo PLC Nº 38 de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

Nas relações jurídicas de trabalho existem situações em que o empregado é chamado a ocupar na empresa uma função diversa do seu cargo efetivo, recebendo uma gratificação por essa nova atribuição, ciente de que poderá ser dispensado da função gratificada a qualquer tempo, revertendo ao cargo efetivo.

A CLT prevê essa possibilidade nos artigos 450 e 468, assegurando ao empregado a volta ao cargo anterior e a contagem do tempo de serviço e garantindo ao empregador o direito de nomear e de dispensar da função a qualquer tempo, sendo certo que em geral o empregado, ao reverter, perde a gratificação, reduzindo-se o patamar remuneratório.

Entretanto, se o empregado contava à época da perda da função com 10 anos ou mais percebendo a gratificação e se a dispensa se deu sem justo motivo, a jurisprudência passou a reconhecer que haveria uma espécie de "ajuste tácito" entre as partes e aplicava diretamente o chamado princípio da estabilidade financeira para reconhecer ao trabalhador a manutenção daquele patamar remuneratório.

Confira-se o teor da Súmula 372/2005 de lavra do Tribunal Superior do Trabalho, que unificou a vetusta Orientação Jurisprudencial 45/1996:

*GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO.*

*LIMITES (conversão das Orientações Jurisrudenciais n° 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005*

*I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)*

*II - omissis*

SF/17794.43830-08

A Súmula citada representa entendimento do TST, estando solidamente fundamentada nos princípios da irredutibilidade salarial (art. 7º VI, da Constituição), da proibição das alterações contratuais lesivas (CLT, art. 468) e da natureza salarial da gratificação de função (art. 457, § 1º).

A despeito disso não nos passa desapercebido que é uma construção que não advém diretamente da lei, lacuna, porém, passível de preenchimento judicial consoante o art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil.

Convém recordar as hipóteses de o trabalhador perceber gratificação de função por 10 anos ou mais, sendo, porém, várias as funções e distintos os valores pagos.

Estaria ele ao desabrigo?

Não. A Súmula nº 372 do TST não exige a percepção de gratificação de função por período ininterrupto de, pelo menos, 10 anos para efeito de estabilidade econômica. Da mesma forma, a referida regra sumulada não estabelece que a gratificação de função tenha sido percebida pelo empregado na mesma função, nem que o valor pago pelas diferentes funções seja o mesmo. Em casos assim, por equidade, para que prevaleça o justo e o razoável, deve ser incorporado o valor médio das gratificações pagas nos 10 anos.

Como exemplo, o entendimento já adotado há mais de uma década pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, que afirma, mesmo sendo distintas gratificações durante o decênio, ser devida a incorporação pela média dos últimos 10 anos, conforme Súmula 12/2004:

*Nº 12/2004*

*GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO EXERCIDAS POR MAIS DE 10 (DEZ) ANOS. APLICAÇÃO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 45, DA SBDI1, DO COL. TST. FORMA DE CÁLCULO.*

O princípio da estabilidade financeira do empregado merece todo zelo da ordem jurídica, tendo em vista que transcende a pessoa do trabalhador individualmente considerado, para assegurar a estabilidade da família, ao preservar o padrão de vida do grupo familiar, que se estruturou contando com os ganhos regulares auferidos por 10 anos ou mais.

Porém, com o advento da reforma trabalhista tocada no governo do ex-advogado constitucionalista Michel Temer, o PL 6.787/2016 ( no senado PLC38 de 2017) altera o artigo 468 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), incluindo um segundo parágrafo que permite ao empregador a alteração unilateral do cargo ocupado pelo trabalhador, revertendo-o a função anterior, sem a necessidade da manutenção de gratificações e adicionais no salário.

*Art. 468. …….*

*1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.*

*2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação*

SF/17794.43830-08

*correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (NR)*

**Ou seja: suprime a lacuna da lei que era preenchida judicialmente para vedar-lhe completamente.**

Quid Juris?

Algumas digressões exsurgem.

A primeira situação que salta aos olhos é que a modificação é **inconstitucional,** haja vista que o princípio da estabilidade financeira nada mais é que um desdobramento do princípio da irredutibilidade salarial (art. 7º VI, da Constituição).

Nesse passo, não se trataria de mero preenchimento de lacuna legislativa, mas sim de alteração perversa consistindo num retrocesso legal. No futuro, se aprovado tal "reforma", os Tribunais dirão sobre sua sustentabilidade à luz desse princípio.

Outra é a situação de quem não postulou judicialmente ou mesmo aqueles empregados como os que labutam na Caixa Econômica Federal, Dataprev ou Banco do Brasil, cujas empresas prevejam em seu regulamento o direito a requerimento administrativo de uma situação de incorporação.

Caso não seja requerido o direito (judicial ou administrativamente) antes da reforma, poderá ser este reconhecido?

Entendemos que sim, face a proteção constitucional ao chamado **direito adquirido.**

A análise é simples. As leis são feitas com a intenção de gerar estabilidade na sociedade. Esse instituto diz basicamente que os direitos já adquiridos por uma pessoa não podem ser prejudicados por novas leis.

Sendo assim, se alguém tem 11 anos numa função e pós reforma essa função lhe é retirada, certamente este poderá vindicar seu direito com base na lei, pois já havia este se incorporado a seu patrimônio.

Agora, se, por exemplo, um regulamento de uma empresa diga que além dos requisitos da Súmula ele tenha que preencher para tanto requisitos de idade (mais de 50 anos), ter no mínimo passado por quatro funções diversas, ser sabatinado por um colegiado que poderá aprovar seu pleito e coisas afins, é certo que aqui não há direito adquirido relativo à concessão da benesse pelo empregador, apenas mera expectativa de direito.

Isso, contudo, não importa dizer que este não terá efetivo sucesso em demanda judicial, posto que a Súmula 372 não impõe nada nesse sentido, e seu direito fatalmente será reconhecido pela via judicial.

Então, **a depender de como redigido o citado regulamento, há direito adquirido**, assim como, por exemplo, uma reforma previdenciária não pode modificar a aposentadoria de quem já estava aposentado ou de quem já tinha o direito de se aposentar pelas normas antigas quando a reforma foi aprovada.

Mesmo raciocínio se aplica a uma eventual postulação na seara judicial ainda que a Súmula 372 seja inutilizada pela vindoura lei.

No sentido de garantir maior segurança jurídica e evitar demandas judiciais é que propomos a presente emenda.

SF/17794.43830-08

Sala das Comissões,  junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00552**

SF/17297.33430-03

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprima-se art. 394-A, bem como seus incisos e parágrafos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do PLC nº 38, de 2017.**

**Justificativa**

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

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

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

Sala das Comissões, junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

PLC 38/2017
00553

SF/17629.36907-92

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprima-se a alínea "i" do inciso I do art. 5º, constante do PLC 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.**

**Justificativa**

O intervalo de 15 minutos deve ser mantido em razão de se garantir a saúde da mulher. Esse intervalo entre a jornada normal e a extraordinária é terapêutico, valoriza a condição da mulher e se aplica a todas a mulheres trabalhadoras. O STF, em julgamento paradigmático (RECURSO EXTRAORDINÁRIO 658.312), declarou a constitucionalidade do art. 384 da CLT, que foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Com a supressão pretendida fica mantido no texto da CLT o art. 384.

Sala das Comissões, junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00554**

SF/17572.83086-95

## EMENDA ADITIVA Nº DE 2017 - CCJ
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

Acrescente-se ao PLC nº 38, de 2017, o seguinte art. 6º, renumerando-se os demais:

> "Art. 6º. Serão destinados ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), 80% (oitenta por cento) do montante total que vier a ser arrecadado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI); Serviço Social do Comércio (SESC); Serviço Social da Indústria (SESI); e Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC); Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR); Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP); e Serviço Social de Transporte (SEST)." (NR)

.....

### JUSTIFICAÇÃO

Inicialmente, bom seja dito que as empresas citadas na Ementa da presente Emenda integram o sistema "S", caracterizando um conjunto de organizações de entidades corporativas voltadas para o treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica, cujos nomes se iniciam com a letra S, tendo raízes comuns e características organizacionais similares.

Juridicamente podem ser conceituados como Serviços Sociais autônomos, instituídos por lei, com personalidade jurídica de direito privado, para ministrar assistência ou ensino a certas categorias sociais ou grupos profissionais, sem fins lucrativos, sendo mantidos por dotação orçamentária ou contribuições parafiscais, sendo ainda considerados entes paraestatais de cooperação com o Poder Público, com administração e patrimônio próprios, revestindo-se na forma de instituições convencionais particulares (fundações, sociedades civis ou associações) ou peculiares ao desempenho de suas incumbências estatutárias (**MEIRELLES,** Hely Lopes. Direito administrativo brasileiro. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2004).

E de acordo com previsão legal instituída pelos Decretos-Lei nºs 4.48, de 22 de janeiro de 1942; 4,936, de 7 de novembro de 1942; 6.246, de 5 de fevereiro de 1944; Decreto-Lei no 9.403, de 25 de junho de 1946; Decreto-Lei no 8.621, de 10 de janeiro

SF/17572.83086-95

de 1946; 9.853, de 13 de setembro de 1946; Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990; Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991; Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993, Medida Provisória nº 2.168-40, de 24 de agosto de 2001 e demais legislações correlatas, as alíquotas recolhidas em proveito do sistema "S" pelos estabelecimentos industriais enquadrados na Confederação Nacional da Indústria, à luz do artigo 577 do Decreto-lei n.º 5. 452, de 1º de Maio de 1943 – que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) -, bem como aqueles referentes aos transportes, às comunicações e à pesca para a realização de seus fins, são as seguintes:

| Instituição | Alíquota |
|---|---|
| Senai | 1,0% |
| SESI | 1,5% |
| SENAC | 1,0% |
| SESC | 1,5% |
| SEBRAE | variável no intervalo de 0,3% a 0,6% |
| SENAR | variável no intervalo de 0,2% a 2,5% |
| SEST | 1,5% |
| SENAT | 1,0% |
| SESCOOP | 2,5% |

*Fonte: http://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/sistema-s, acessado em 09.05.2017.

Ocorre que, sem desconhecer, tampouco desmerecer, ainda do elevado propósito social contido nas leis que criaram as instituições do sistema "S", não restam dúvidas de que a Lei nº 7.988, de 11 de janeiro de 1990 que instituiu o FAT, dentre outras providências, alcançou objetivo muito maior e mais benéfico para os trabalhadores em geral.

E nos termos da lei de regência, sabe-se que o FAT é custeado pelos recursos do PIS-PASEP, sendo o custeio do seguro-desemprego a sua principal despesa pago aos empregados dispensados sem justa causa, não podendo ser inferior ao salário mínimo segundo a redação do parágrafo segundo do art. 5º da Lei de regência do 7.998/90, que regula o Fundo.

Como se vê, é inegável ambos os institutos, seja o FAT ou o sistema "S", são de grande relevância e utilidade social para os trabalhadores, sobretudo no que pertine ao respaldo do trabalhador em caso de desamparo, bem como a intenção do legislador para formação de mão-de-obra especializada.

Todavia, na ponderação dos valores envolvidos, notadamente quanto à efetiva aplicação dos recursos arrecadados na finalidade-fim, é de se ver que o FAT se sobrepõe ao sistema "S".

SF/17572.83086-95

Isso porque, além da segurança jurídica e do amparo oferecidos pelo FAT ao trabalhador desamparado, são fortes os indícios de fraude na gestão dos recursos arrecadados pelo sistema "S", caracterizados, em boa parte, pelos convênios institucionais firmados com empresas privadas cujos objetos contratuais guardavam pouca ou nenhuma relação de pertinência com os objetivos institucionais almejados, consoante percuciente análise realizada pelo Tribunal de Contas da União (TCU) nos autos do TC-004.531/2004-5.

Afora isso, sabe-se que o sistema "S" não possui critérios definido para pronto atendimento de alunos, além de que os cursos são de pouca duração, desprovidos de gratuidade universal o que acaba elitizando e onerando seu público, que se supõe hipossuficientes em boa parte, não tendo ainda o impacto desejado na vida do trabalhador.

Considerando ainda que o sistema "S" arrecada algo em torno de R$ 8 bilhões reais anualmente, em contraponto à baixa arrecadação do FAT, nada mais justo e seguro, portanto, que injetar 80% do que o referido sistema arrecada em proveito dos trabalhadores protegidos pelo FAT.

Por outro lado, a realidade financeira do FAT já era deficitária em 2012, o que demandou um aporte financeiro da ordem de R$ 5,5 bilhões de reais do Tesouro Nacional, segundo informações ventiladas pelo então Ministro do Trabalho Brizola Neto em 2012.

Mais recentemente, vislumbrou-se a necessidade de o Tesouro Nacional dobrar o aporte no Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) em um período de apenas três anos, tendo sido previstos desembolsos da União em socorro ao FAT em torno de R$ 7,3 bilhões, podendo chegar a R$ 14,8 bilhões até 2019, segundo projeções do Conselho Curador do FAT (CODEFAT), conforme consignado no sítio eletrônico https://www.insper.edu.br/noticias/fat-menos-r-9-bi-em-caixa/, acessado em 10.05.2017.

Por tais razões é que peço a aquiescência dos Senhores e Senhoras Senadoras para aprovação desta emenda, na forma como proposta.

Sala das Comissões, junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00555**

SF/17574.44350-91

# EMENDA N.º - CCJ

(Projeto de Lei Câmara n.º 38 de 2017)

**Art. 2º. Dê-se ao § 3º do art. 614, do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º do PLC 38, de 2017, a seguinte redação:**

**Art. 614.....**
**.....**
**§ 3º As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho, sendo assegurada a ultratividade. (NR)"**

## JUSTIFICAÇÃO

No que diz respeito ao artigo 614 da CLT, o projeto aprovado pela Câmara dos Deputados e aprovado na CAE e na CAS, repetiu a limitação temporal de dois anos para vigência de Acordos e Convenções Coletivas, entretanto, foi além.

Suprimiu-se do artigo a obrigatoriedade de depósito dos instrumentos coletivos no Ministério do Trabalho e Previdência Social e incluiu-se dispositivo que impede a ultratividade dos efeitos destes instrumentos.

As inovações que se pretendem implantar possivelmente se fundamentam em tentativas de furtar-se de tendências jurisprudenciais que, desde 2012, passaram a determinar a integração das cláusulas de Acordos e Convenções Coletivas aos contratos individuais de trabalho, durante a vacância de vigência destes instrumentos.

A tutela conferida pela Jurisprudência confere equilíbrio e segurança jurídica aos signatários dos instrumentos coletivos e aos trabalhadores por eles tutelados.

Notem que, ao contrário do que se pretende alterar, não se defende a ultratividade, nem sequer se invocam as atribuições do Poder Judiciário, uma vez que seguem mantidas e respeitadas as premissas básicas da teoria da separação dos poderes.

Contudo, não se pode olvidar que não há razão e justificativa plausível para a modificação pretendida, afinal, não há prejuízo para nenhuma parte envolvida na relação de trabalho no caso de manutenção da redação original.

Ressalta-se que a ultratividade não confere nenhum direito adicional, também não os retira, mas, tão somente, consolida e assegura a garantia das bases mínimas livremente pactuadas pelas partes, no uso e gozo da maturidade negocial conferida pela Constituição Federal, fato que apenas reforça o requerimento de supressão que aqui se defende.

Por todo o exposto, espera-se que seja acolhida a presente emenda.

SF/17574.44350-91

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZIOTIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00556**

SF/17179.26284-29

# EMENDA N.º - CCJ

(Projeto de Lei Câmara n.º 38 de 2017)

**Art. 1º. Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, as revogações dos §§ 1º, 3º e 7º do art. 477 e, ainda, o art. 477-A, todos em modificação ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.**

## JUSTIFICAÇÃO

No que tange a rescisão de contrato, de que tratam os artigos 477 e 477-A, as modificações pretendidas nesta proposição atentam contra princípios básicos protetivos dos trabalhadores brasileiros.

Sem qualquer motivo razoável aparente, a reforma buscada suprime do texto legal parágrafos que conferiam ao trabalhador a um reforço à segurança de que os pagamentos rescisórios fossem quitados dentro de prazo razoável. Além disso, por razões que se ignoram, pretende-se extinguir a necessidade de homologação, pelas entidades sindicais ou Superintendências Regionais do Trabalho, do termo de rescisão dos contratos de trabalho.

Por mais que se busquem justificativas para conferir supedâneo às mudanças em questão, não parece ponderado o resultado do movimento almejado.

A homologação atualmente prevista em lei visa ao oferecimento de suporte técnico ao trabalhador, na conferência das verbas pagas. É ato gratuito, que fomenta a segurança jurídica no encerramento do contrato de trabalho, que não acarreta nenhum prejuízo para nenhuma das partes envolvidas na relação de trabalho, muito menos para os sindicatos, afinal, ao realizar as homologações, as entidades sindicais exercem função primordial e justificadora de suas próprias existências.

É cediço que as demissões coletivas, mais que as demissões pontuais, são fatores que causam enorme instabilidade a todos os envolvidos, além de serem traumáticas para todos aqueles que atravessam a experiência.

As demissões em massa impactam não somente trabalhadores e empresas, mas acabam por atingir a sociedade como um todo. Desde o abalo à economia, até, por vezes, o severo comprometimento da saúde de cidades, como nos casos de encerramento das atividades de uma empresa que emprega parte considerável da população daquela localidade.

SF/17179.26284-29

A busca para esta inovação legislativa certamente originou-se de tentativa de esquivo às tendências jurisprudências que fixaram a necessidade de negociação prévia, entre empresa e sindicato, ante à necessidade de dispensa coletiva.

Da forma tal como se encontra, além de desconsiderar a severidade dos impactos sociais e econômicos decorrentes, parece-nos que o Legislador pretendeu limitar e interferir em direito constitucional assegurado aos sujeitos envolvidos em negociações coletivas.

Inexiste, no ordenamento jurídico atual, qualquer lei ou determinação que limite ou cerceie os objetos das negociações coletivas, muito pelo contrário, até reduções salariais poderão ser objetos destas negociações. Por mais esta razão, soa desarrazoável e indefensável a alteração pretendida, afinal, a negociação visa, tão somente, conferir equilíbrio à relação de trabalho.

A inserção do texto, em última análise, constitui retrocesso ao sistema democrático e da mínima intervenção do Estado nas relações privadas, fato que saí na contramão de toda reforma trabalhista.

Noutro giro, o artigo 482 da CLT elenca as possibilidades de demissão por justa causa no ordenamento jurídico.

Com a pretensa alteração, a perda de habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão passaria a ser motivo ensejador de dispensa por justa causa.

A dispensa por justa causa é a medida mais severa de rescisão de contrato de trabalho por iniciativa do empregador e acarreta diversas consequências danosas ao trabalhador, dentre elas a impossibilidade de saque de FGTS, o não pagamento da multa fundiária e a dispensa da indenização do aviso prévio.

Por ser medida extremista, o rol previsto na CLT é taxativo e a comprovação da justa causa que motivou o desligamento é extremamente delicada.

A inclusão da alínea em comento afetaria de forma deveras danosa a categoria dos aeronautas, uma vez que a profissão é integralmente permeada de certificações e habilitações.

Os tripulantes, técnicos e de cabine, são submetidos a exames médicos e de proficiência que não estão presentes em nenhuma outra profissão, pelo menos não na mesma regularidade e com o mesmo rigor.

Não se pretende aqui criticar ou repudiar a aplicação destes exames, até porque a natureza da atividade e a responsabilidade nela envolvida certamente são fatores decisivos que reforçam as análises periódicas e criteriosas.

Entretanto, o que não se pode permitir e nem concordar é que a reprovação em qualquer destes exames culmine na demissão por justa causa do trabalhador, ou será que é razoável pensar que algum trabalhador provoque a própria reprovação, por vontade e desejo próprio?

SF/17179.26284-29

O cenário fica ainda pior para os aeronautas, uma vez que o exame de aptidão física é extremamente criterioso e exigente. A título de esclarecimento e curiosidade, um piloto pode ter sua licença médica cassada por ter apresentado nível de diabete acima de um determinado limite no exame anual a que é submetido.

Analisando uma situação como a mencionada acima, com o texto do projeto de lei, este piloto poderia ser demitido por justa causa. Ou seja, além de passar por quadro de abalo à sua saúde, seria penalizado pelo fato de estar doente com uma dispensa com "justo motivo".

Absolutamente desproporcional a medida que se pretende implementar, pois atenta contra a proteção ao trabalho e à saúde.

Por todo o exposto, espera-se que seja acolhida a presente emenda.

Sala da Comissão, em de junho de 2017

**SENADORA VANESSA GRAZZIOTIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00557**

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Altere-se o § 7º, do art. 879 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 modificado pelo do PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:**

Art. 879.....

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), ou pelo índice que vier a substituí-lo.

## Justificativa

A utilização da TR (Taxa Referencial), índice proposto na redação original, causa prejuízos significativos aos trabalhadores, dado que não se trata de um índice de efetiva correção monetária e, por conseguinte, não considera a variação do poder aquisitivo da moeda.

Por tal razão, a atualização dos valores deve se dar tomando por base os índices inflacionários reais, o que se poderá obter mediante utilização de índice como INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), o que ora se propõe por meio da presente emenda, sob pena de, em assim não se procedendo, infligir-se prejuízo indevido ao credor da verba e, na linha oposta, enriquecimento ilícito do devedor, que passará a pagar valor que vai se desatualizando com o tempo, sem reposição efetiva do valor da moeda, corroído pela inflação.

Sala das Comissões, junho de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00558**

SF/17987.25489-49

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Acrescente-se o art. 835-A ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, com a seguinte redação:**

"Art. 835-A. A condenação do reclamado pelo não cumprimento de obrigações do contrato de trabalho ensejará o pagamento de multa indenizatória correspondente a 100% do valor da condenação.".

**Justificativa**

Uma vez que o Direito, por regra, baseia-se na ideia de solidariedade visando à manutenção do grupo social, o que transforma uma norma social (econômica ou moral) em jurídica é o fato de que a sanção material contra sua violação pode ser socialmente organizada pelo emprego da coerção (GRAU, 2011).

A ausência de sanção ao descumprimento da legislação trabalhista viola, de forma peculiar, o sistema jurídico trabalhista que tem, em seu código genético, a finalidade de proteção do trabalhador hipossuficiente. Isto é agravado pelo fato de a principal causa para o cometimento das infrações trabalhistas constituir-se no interesse empresarial em economizar recursos (LANGILLE, 2005, p. 11). Com efeito, instrumentos estatais que não imponham sanções pecuniárias terão pouca eficácia estratégica, uma vez que o cerne da evasão às leis trabalhistas é o aspecto econômico.

Diante desse quadro, aparecem várias questões: é possível efetivar a legislação, e consequentemente, proteger os trabalhadores, sem punir os infratores da legislação trabalhista? Há mecanismos jurídicos efetivos que não estejam lastreados na sanção? De acordo com doutrinas jurídicas que enxergam o Direito como coativista (BOBBIO, 2006), isto não é possível.

Tornar-se responsável por determinada conduta antijurídica deve implicar em sanção, isto é, na perda de um interesse juridicamente protegido. Teixeira (2012, p. 148) argumenta que, especificamente quanto à responsabilidade civil, isto significa a imposição judicial de restituição da vítima ao *status quo ante*, ou não sendo isto possível, do dever de indeniza-la. Direito, coação e Estado são, portanto, três elementos indissoluvelmente ligados (BOBBIO, 2006, p. 153).

As empresas – mais do que os sujeitos individualmente considerados – são agentes racionais maximizadores de suas vantagens e minimizadores dos seus custos. Para

SF/17987.25489-49

Cardoso e Lage (2007, p. 71-72), do ponto de vista da gestão do negócio, cumprir ou não a legislação trabalhista é uma decisão racional: se o empregador considera que os custos trabalhistas são muito altos, ele pode decidir correr o risco de não pagá-los, risco este que é uma probabilidade de ser apanhado burlando a lei e da sanção em que incorrerá.

Quando a estratégia dominante é o não-cumprimento da legislação, em que empresários racionais, defrontados com custos do trabalho considerados altos, tendem a não os assumir, nota-se a importância de sanções que sejam maiores do que esse custo e que a probabilidade de ser pego e sancionado seja suficientemente elevada: qualquer outra combinação de fatores será um incentivo ao não-cumprimento da lei (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 71-72). A título de exemplo, destaca-se que o empregador, ao deixar de registrar um trabalhador, economiza 102% sobre o salário efetivamente pago (PASTORE, 1996, apud PORTELA; FIRPO *et all*, 2012, p. 6). Portanto, a sanção deve ter a capacidade de inibir a prática da irregularidade. Caso contrário, a violação será reforçada pelo lucro excedente mesmo quando já descontado o valor da sanção.

Em sendo a empresa governada pelas contingências de reforço e punição que vigem em seu contexto, haverá sempre uma oposição intrínseca entre respeitar a lei trabalhista – que lhe é aversivo por diminuir o lucro – e não os respeitar, aumentando sua margem de lucro.

O sucesso da efetividade da legislação depende fundamentalmente da previsão de multas em valores significativamente superiores aos ganhos obtidos pelo empresário na hipótese do seu descumprimento. Segundo Pimenta (2000, p. 38), é esperado que os empregadores que já demonstraram predisposição ao descumprimento da lei contabilizem detalhadamente seus custos e benefícios, fazendo projeções futuras, determinando qual o valor máximo a ser despendido com o cumprimento total do ajuste, em relação aos montantes gastos pelas multas decorrentes da sua violação. Se o valor da punição é inferior ao custo necessário para cumprir as obrigações legais, esta conduta de desrespeito ao ordenamento jurídico – que é objeto de anterior consideração pela empresa – será tendencialmente previsível, uma vez que este comportamento anticontratual gera redução de gastos financeiros.

Sala das Comissões,  junho de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00559**

SF/17767.59528-07

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Acrescentem-se os arts. 511-A, 511-B, 511-C, 511-D, 511-E, 511-F, 511-G, 511-H, 511-I e 511-J ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, com as seguintes redações:**

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

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

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

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

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

V - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

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

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

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

IX – interferir em processos eleitorais da entidade sindical;

X – interferir em assembleias organizadas pelas entidades sindicais;

SF/17767.59528-07

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I - o trabalhador prejudicado pela conduta antissindical;

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

SF/17767.59528-07

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

IV – o Ministério Público do Trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SF/17767.59528-07

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

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

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

III - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

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

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

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

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

II - interferir nas organizações sindicais de empregadores;

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

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

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

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

**Justificativa**

A liberdade sindical é uma liberdade complexa, envolvendo cinco dimensões: liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade

SF/17767.59528-07

de exercício de funções e liberdade de filiação, desfiliação e não filiação. Trata-se de um direito fundamental e um direito humano, previsto em diversos tratados internacionais já ratificados pelo Brasil. Para que seja possível o seu pleno exercício, há necessidade de se estabelecer meios para garanti-lo.

O constrangimento à liberdade sindical constitui conduta antissindical. De acordo com Oscar Ermida Uriarte, atos antissindicais são aqueles que "prejudicam indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta, ou aqueles atos mediante os quais lhe são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva"[1].

As condutas antissindicais são classificadas em atos de discriminação, atos de ingerência e práticas desleais. Os dois primeiros se relacionam com a tradição romano-germânica e estão descritos na Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil. O combate aos atos de discriminação tem o objetivo de proteger os trabalhadores individualmente em face de condutas praticadas por empregadores e sindicatos. O combate aos atos de ingerência tem o intuito de proteger as entidades sindicais em face de intervenções de umas sobre as outras, direta ou indiretamente. As práticas desleais são oriundas da tradição anglo-saxã.

O Brasil, apesar de diversos compromissos internacionais assumidos, não possui uma legislação de combate às práticas antissindicais. Isso acaba por fragilizar o exercício da liberdade sindical e não oferece um ambiente propício ao livre desenvolvimento das negociações coletivas entre representantes dos trabalhadores e dos empregadores.

O cotidiano das relações coletivas de trabalho no Brasil aponta uma série de exemplos que demonstram as dificuldades para que as categorias econômicas e profissionais tenham condições de tratar das condições de trabalho entre si.

Como exemplo, podemos apontar: o ajuizamento de interditos proibitórios com o objetivo de cercear o exercício do direito de greve; a fixação pelo Judiciário de elevadíssimos percentuais de força de trabalho ativa para a continuidade da prestação de

[1] URIARTE, Oscar Ermida. A proteção contra os atos anti-sindicais. São Paulo: LTr, 1989, p. 35.

SF/17767.59528-07

serviços e atividades essenciais em paralisações de categorias que atuam nessas áreas (o que acaba por desestimular o comum acordo); a recusa em negociar coletivamente com a sua contraparte e, consequentemente, a ausência de concordância na suscitação de dissídios coletivos; o financiamento de entidades representantes de trabalhadores por entidades representantes de empregadores; ameaça e coação de trabalhadores em greve; o desestímulo a empregados se filiarem à entidade sindical que os representa; confecção de lista de trabalhadores filiados à entidade sindical para que não sejam contratados pelas empresas; veiculação de propagandas em meios de comunicação com o objetivo de denegrir a imagem das entidades sindicais e de movimentos legítimos conduzidos por essas entidades; o estímulo a trabalhadores exercerem o direito de oposição à contribuição assistencial/negocial; entidades sindicais e patronais que simulam paralisação com o objetivo de elevar preços em concessões de serviços públicos, dentre outros. Como se vê, os agentes das condutas antissindicais podem ser sindicatos, trabalhadores, empregadores ou o Estado. E, os prejudicados, também podem ser trabalhadores, empregadores, sindicatos e o Estado.

Em que pese o Brasil ter ratificado a Convenção n. 98 da OIT em 1952, até o presente momento não foi editada qualquer lei com o objetivo de disciplinar o combate às práticas antissindicais no país, sendo que o referido tratado internacional é o principal instrumento normativo que apoia as pretensões que tem o objetivo de sancionar os atos antissindicais. Sem diminuir a importância da Convenção n. 98 da OIT – que inclusive é considerada pela Organização Internacional do Trabalho como uma de suas convenções fundamentais –, é importante destacar que a ausência de uma legislação interna que reprima os atentados à liberdade sindical prejudica todos os interessados no desenvolvimento de negociações coletivas justas, em que o resultado tenha condições de exprimir a vontade das categorias econômicas e profissionais em um determinado contexto negocial. Das possíveis formas de se utilizar o direito para sancionar as condutas antissindicais – pelo viés administrativo, civil-trabalhista ou penal – o Brasil não adotou minimamente nem uma delas.

Por todo o exposto, é possível afirmar categoricamente que o ambiente para a realização de negociações coletivas é extremamente prejudicado em face da ausência de

SF/17767.59528-07

previsões legais que promovam a liberdade sindical e repudiem as condutas antissindicais. Sem a *construção d*e uma legislação interna que ofereça garantias mínimas aos titulares de direitos sindicais para o exercício adequado da negociação coletiva, qualquer medida que pretenda modernizar as relações de trabalho ou valorizar as relações coletivas será inócua, tendo em vista que os meios mínimos para a sua concretização não estarão presentes no ordenamento jurídico brasileiro.

Finalmente, é relevante destacar no início de fevereiro ter sido divulgado o relatório do Comitê de Peritos da Comissão de Aplicação de Normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). No documento, há análises sobre a aplicação de Convenções da OIT nos países-membros.

Em relação ao Brasil, foram elaborados comentários sobre a Convenção n. 98, que trata do direito de sindicalização e negociação coletiva. O relatório aponta que o negociado sobre o legislado, com a possibilidade de fixação de condições de trabalho abaixo do piso legal, não valoriza a negociação coletiva.

Segundo o relatório, “o Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei” e “o Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção n. 154".

Portanto, para que exista um ambiente de negócios apto a valorizar a negociação coletiva, é de suma importância a previsão de garantias e proteção à liberdade sindical.

Sala das Comissões,  junho de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00560**

SF/17911.94726-73

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Acrescente-se o § 8º ao art. 58-A ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, com a seguinte redação:**

Art. 58-A. .....

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

**JUSTIFICATIVA**

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

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

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), composta por 34 países (e que tem estreitado laços com o Brasil), chama a atenção para os efeitos nefastos de tal processo. Em seu relatório "In It Together: Why Less Inequality Benefits All" [2], de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.
[2] Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>

SF/17911.94726-73

enquanto empregos de tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um "beco sem saída" (dead ends).

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

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

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

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

O resultado disso foi um preocupante aumento, nesses países, da tensão social, que está contribuindo à instabilidade política, processo que continua a se agravar nos dias atuais, e já está influenciando decisivamente resultados eleitorais, como revela a recente

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

SF/17911.94726-73

eleição do candidato Donald Trump nos EUA e a saída do Reino Unido da Comunidade Europeia (Brexit).

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho a tempo parcial não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho, reportando-se ao número de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existentes à época da apresentação do Projeto de Lei n. 6787/2016.

Sala das Comissões,  junho de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00561**

SF/17459.03303-52

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Acrescente-se o § 3º ao art. 2º da Lei 6.019/74 alterada pelo Artigo 2º do PLC 38 de 2017, com a seguinte redação:**

Art. 2º .....

§ 3º. A admissão de trabalhadores por meio da modalidade contratual regulada por este artigo somente ocorrerá se mantida a quantidade de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existente no dia 22 de dezembro de 2016.

**JUSTIFICATIVA**

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho temporário levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores temporários, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios (como a duração das férias).

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

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

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.
[2] Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>

SF/17459.03303-52

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

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

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

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

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

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho temporário não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho, reportando-se ao número de trabalhadores contratados por prazo indeterminado existentes à época da apresentação do Projeto de Lei n. 6787/2016.

Sala das Comissões,  junho  de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

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

**PLC 38/2017**
**00562**

SF/17173.22650-64

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Acrescente-se novo parágrafo ao art. 58-A do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, com a seguinte redação:**

Art. 58-A. .....

§ . O trabalhador com contrato de trabalho por prazo indeterminado e a tempo integral não poderá ser substituído por trabalhador contratado a tempo parcial.

**JUSTIFICATIVA**

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

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

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), composta por 34 países (e que tem estreitado laços com o Brasil), chama a atenção para os efeitos nefastos de tal processo. Em seu relatório "In It Together: Why Less Inequality Benefits All" [2], de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos enquanto empregos de tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.
[2] Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>

SF/17173.22650-64

aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um "beco sem saída" (dead ends).

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

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

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

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

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

---

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

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho a tempo parcial não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho.

Sala das Comissões, junho de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

SF/17173.22650-64

**PLC 38/2017**
**00563**

SF/17088.36736-04

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Acrescente-se novo § ao art. 2º da Lei 6.019/74 alterada pelo Artigo 2º do PLC 38 de 2017, com a seguinte redação:**

Art. 2º .....

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

**JUSTIFICATIVA**

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho temporário levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores temporários, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios (como a duração das férias).

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

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), composta por 34 países (e que tem estreitado laços com o Brasil), chama a atenção para os efeitos nefastos de tal processo. Em seu relatório "In It Together: Why Less Inequality Benefits All" [2], de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos enquanto empregos de tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.
[2] Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>

SF/17088.36736-04

contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um "beco sem saída" (dead ends).

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

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

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

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

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

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho temporário não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se

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

relevante a introdução de um mecanismo para não permitir que essa modalidade de contratação seja utilizada como meio voltado para precarizar as condições de trabalho.

Sala das Comissões,  junho de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

SF/17088.36736-04

**PLC 38/2017**
**00564**

SF/17461.89065-07

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Altere-se o § 2º, do art. 634 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 modificado pelo PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:**

Art. 634. .....

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

**Justificativa**

A utilização da TR (Taxa Referencial), índice proposto na redação original, causa prejuízos significativos ao credor dos respectivos valores, dado que não se trata de um índice de efetiva correção monetária e, por conseguinte, não considera a variação do poder aquisitivo da moeda.

Por tal razão, a atualização dos valores deve se dar tomando por base os índices inflacionários reais, o que se poderá obter mediante utilização de índice como INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), o que ora se propõe por meio da presente emenda, sob pena de, em assim não se procedendo, infligir-se prejuízo indevido ao credor da verba e, na linha oposta, enriquecimento ilícito do devedor, que passará a pagar valor que vai se desatualizando com o tempo, sem reposição efetiva do valor da moeda, corroído pela inflação.

Sala das Comissões, junho de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00565**

SF/17746.49842-13

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Altere-se o art. 611-A do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:**

Art. 611-A. .....

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015;

III – planos de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado;

IV – regulamento empresarial;

V – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VI – participação nos lucros e resultados da empresa;

VII – parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho

§ 1º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa ais incisos deste artigo, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado, sob pena de nulidade do instrumento coletivo.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho ensejará sua nulidade por caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Sendo pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo, sob pena de nulidade.

**Justificativa**

Os problemas do modelo de organização sindical adotado em nosso país são de todos conhecidos, estando claro que seria necessário estabelecer uma discussão prévia

SF/17746.49842-13

sobre sua alteração e adequação aos padrões recomendados pela OIT, em especial a partir da ratificação da Convenção n. 87 dessa Organização.

O PLC permite que ocorra a prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive para o rebaixamento dos patamares legais e indisponíveis de proteção em relação a toda e qualquer matéria, com exceção dos temas elencados no art. 611-B da CLT, proposto no Projeto remetido pela Câmara, os quais que praticamente reproduzem os incisos do art. 7º da Constituição Federal. O art. 611-A passa a ser exemplificativo, portanto.

Vale dizer: o projeto admite que a negociação coletiva, instrumento concebido para promover a pacificação coletiva das relações de trabalho e a melhoria das condições de trabalho, seja utilizado para o rebaixamento ou supressão de diversos direitos trabalhistas.

Cabe tecer alguns comentários sobre a suposta valorização da negociação coletiva para se fixarem parâmetros sobre as condições de trabalho abaixo do piso legal.

Além da sua evidente inconstitucionalidade, o texto apresentado no substitutivo levará ao enfraquecimento de um dos princípios basilares do direito do trabalho, que é o princípio da norma mais favorável, há flagrante violação das Convenções n. 98 e 154 da OIT.

A OIT, no início do mês de fevereiro, divulgou o relatório do Comitê de Peritos da Comissão de Aplicação de Normas. O documento apresenta diversos comentários sobre o cumprimento das Convenções da OIT nos países-membros e é utilizado como base nas discussões realizadas na Conferência Internacional do Trabalho.

O Comitê de Peritos analisou a aplicação da Convenção n. 98 da OIT – que é uma das Convenções mais importantes da Organização - no Brasil e comentou a proposta de introduzir no ordenamento jurídico brasileiro a prevalência do negociado sobre o legislado para estabelecer condições abaixo das previstas em lei.

Os comentários não deixam dúvidas sobre o que significa a valorização da negociação coletiva, no âmbito das Convenções n. 98 e 154 da OIT, e dos efeitos negativos da Reforma Trabalhista.

De acordo com o relatório, ‘o Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei’, assim como ‘o Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção n. 154.

SF/17746.49842-13

Como consequência do negociado sobre o legislado, coloca que ‘do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução de medida para permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva possui o efeito de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade no longo prazo’.

Finalmente, o relatório aponta que medidas dessa natureza ‘seriam contrárias ao objetivo de promover negociação coletiva livre e voluntária, nos termos da Convenção’. Desta forma, fica evidente que autorizar o rebaixamento de direitos por meio da negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores. Muito pelo contrário, enfraquece e coloca em descrédito diante da sociedade esse importante instrumento de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho.

Além disso, caso aprovada a Reforma Trabalhista, o Brasil poderá ser acionado perante o Comitê de Aplicação de Normas e o Comitê de Liberdade Sindical da OIT por desrespeitar as Convenções n. 98 e 154, expondo internacionalmente o país pela falta de compromisso em promover direitos trabalhistas fundamentais”.

Cumpre ainda destacar contradições crassas presentes no substitutivo. A título de exemplo, aponta-se que, apesar de não permitir a prevalência do negociado sobre o legislado para reduzir ou suprimir direitos relacionados à segurança e saúde do trabalhador, admite que o enquadramento da insalubridade e que a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, atividades eminentemente técnicas, sejam fixadas por meio de negociação coletiva.

Finalmente, dentre as inovações propostas no substitutivo em relação ao art. 611-A da CLT, cumpre ressaltar a inviabilidade da previsão de participação dos sindicatos como litisconsortes necessários em todos os processos em que discutida a nulidade de norma coletiva, pois, considerando o efeito “erga omnes” dos acordos e convenções coletivas, torna-se impraticável que as entidades tenham de participar de inúmeras ações individuais (611-A, § 5º), o que sem dúvidas irá causar embaraço ao desenvolvimento normal de suas atividades, bem como trará prejuízos à propalada segurança jurídica.

Sala das Comissões,  junho  de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00566**

SF/17239.52423-04

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Alterem-se os arts. 510-A, 510-B, 510-C e 510-D do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, passando a ter as seguintes redações:**

Art. 510-A. É assegurada a representação dos trabalhadores, nos locais de trabalho, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Parágrafo único. A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho obedecerá ao disposto nesta Lei e, no que for cabível, às normas da Recomendação nº 143 e da Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Art. 510-B. A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho integra o sistema sindical e, sem prejuízo de sua autonomia, atua em colaboração com as entidades sindicais.

§ 1º Somente poderá existir uma única representação por local de trabalho.

§ 2º A representação dos trabalhadores será exercida conforme o regimento próprio aprovado em assembleia.

Art. 510-C. A representação dos trabalhadores tem como objetivos:

I - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus trabalhadores com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

II - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir e resolver conflitos;

III - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

IV – buscar tratamento justo e imparcial aos trabalhadores, impedindo qualquer

SF/17239.52423-04

forma de discriminação por motivo de orientação sexual, idade, raça, cor, religião, opinião política, atuação sindical, nacionalidade ou origem social;

V - encaminhar reivindicações específicas dos trabalhadores de seu âmbito de representação;

VI - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Art. 510-D. A representação dos trabalhadores será instalada pelo sindicato, por sua iniciativa ou por solicitação escrita de 10% (dez por cento) dos trabalhadores com mais de 3 (três) meses na empresa.

§ 1º O sindicato deverá comunicar previamente a instalação da representação ao empregador.

§ 2º O sindicato que receber a solicitação dos trabalhadores terá o prazo de 30 (trinta) dias para convocar as eleições.

§ 3º Existindo mais de um sindicato no mesmo âmbito de representação, a constituição da representação dos trabalhadores será promovida de forma conjunta, sendo que a recusa de um deles não poderá impedir a iniciativa do outro.

§ 4º Caracterizada a recusa do sindicato, os trabalhadores poderão instalar diretamente a representação.

**Justificativa**

De acordo com a doutrina trabalhista e com a experiência de outros países que implementaram o referido instituto, os poderes de representação dos trabalhadores no local de trabalho são variados: podem ser restritos (com o direito de informação e consulta) ou amplos (com a co-gestão da empresa). Ou seja, a dimensão dos poderes da representação dos trabalhadores no local de trabalho está diretamente vinculada ao espaço existente para a participação dos trabalhadores na empresa.

No tocante à extensão da participação dos trabalhadores na empresa, também conforme a doutrina trabalhista e a experiência de outros países, pode haver: (a) direito de informação, no qual o empregador deve apresentar informações a respeito do desempenho empresarial aos trabalhadores; (b) direito de consulta, em que há previsão

dos trabalhadores serem consultados a respeito de determinadas matérias; (c) direito de controle, no qual há fiscalização do representante em face de decisões empresariais e acompanhamento da observância dos instrumentos coletivos de trabalho; e (d) co-gestão, em que os trabalhadores participam da administração empresarial.

Portanto, para que o instituto da representação no local de trabalho tenha a possibilidade de garantir que a voz dos trabalhadores seja ouvida de forma adequada nas empresas e para que seja viável o exercício da democracia nas relações de trabalho, mostra-se relevante a previsão de um regramento detalhado para regulamentar a matéria.

SF/17239.52423-04

Sala das Comissões, junho de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00567**

SF/17683.31440-28

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Altere-se o art. 4º-C da Lei Nº 6.019 de 1974 alterada pelo Art. 2º do PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:**

"Art. 4º-C. Na hipótese de contratação de serviço inserido na atividade principal da contratante, aplicam-se aos empregados da prestadora as normas coletivas da categoria da empresa contratante e as mesmas condições contratuais oferecidas pela contratante aos seus empregados, quando mais benéficas, relativas a:

a) salário, verbas remuneratórias e indenizatórias pagas a qualquer título;

b) vales refeição, auxílios para alimentação ou supermercado, inclusive quando fornecidos em dinheiro, bem como a alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

c) direito de utilizar os serviços de transporte ou receber auxílio a tal título;

d) planos de saúde, odontológicos, assistenciais ou simulares, bem como o atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

e) treinamento prévio e adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

f) sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço." NR

**Justificativa**

Com o texto proposto pelo PLC 38 de 2017, as medidas supostamente compensatórias à terceirização não geram efeito prático no mercado de trabalho, pois teriam, ainda que em tese, potencial para beneficiar apenas um número insignificante de trabalhadores.

SF/17683.31440-28

Atualmente, são raras as empresas que fornecem alimentação em refeitório próprio ou atendimento médico em ambulatório mantido em suas instalações, pois quase a totalidade dos empregadores aderiu ao fornecimento de vales alimentação ou refeição, ou o seu equivalente em dinheiro para refeições ou aquisição de alimentos em supermercados, o mesmo ocorrendo com relação à saúde, com o custeio de planos de saúde, odontológicos, assistenciais ou de ressarcimento de despesas com medicamentos.

Para que o trabalhador terceirizado tenha uma condição próxima à do empregado da contratante, é necessário que a redação do artigo seja coerente com as práticas atuais, sob pena de se tratar de norma inócua e meramente ilusória.

Quanto ao treinamento, essencial tornar claro que deve ser prévio ao início das atividades, pois grande parte dos acidentes de trabalho acontece nos primeiros dias em que o trabalhador passa a cumprir nova função, sem treinamento adequado.

A alteração do *caput* é essencial para ampliar o tratamento isonômico dos terceirizados e amenizar a precarização das suas condições de trabalho, excluindo a limitação àqueles que executem atividades no estabelecimento da contratante, pois cada vez mais a tecnologia permite que ocorram fora do local.

Quanto ao § 1º do PLC, a equivalência salarial não pode ser uma faculdade das empresas, pois é uma obrigação que decorre do direito à isonomia de tratamento, assegurado na Constituição Federal, razão pela qual foi também incluído o direito ao mesmo salário.

Sala das Comissões,  junho de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00568**

SF/17881.80021-29

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Altere-se o art. 855-B do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo Art. 1º do PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:**

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum;

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria;

§ 3º A petição de acordo será obrigatoriamente acompanhada da documentação comprobatória do pagamento das verbas rescisórias, na forma do artigo 477 da CLT, sob pena de indeferimento liminar;

§ 4º O acordo submetido a homologação não poderá ter por objeto:

a) declaração de inexistência de relação de emprego ou determinação da natureza jurídica da relação de trabalho mantida entre as parte;

b) a incidência de tributos ou contribuições sociais sobre os valores pagos, a qualquer título;

**Justificativa**

O PLC 38 de 2017 altera substancialmente os procedimentos para pagamento das verbas rescisórias aos empregados, os quais deixam de contar com a assistência do sindicato da categoria para o recebimento dos valores e homologação da rescisão contratual.

Ao mesmo tempo, cria o processo de homologação de acordo extrajudicial, a ser apresentado em petição conjunta (artigo 855-B e seguintes).

A previsão de homologação de acordo extrajudicial, em sede de jurisdição voluntária, resultará na institucionalização de uma prática ilícita já utilizada por muitas,

SF/17881.80021-29

com a simulação de lides para obter a ampla quitação do contrato de trabalho mediante o pagamento das verbas rescisórias.

Como o PLC extingue a assistência e homologação do sindicato no momento do pagamento das verbas rescisórias, a Justiça do Trabalho acabará convertida em órgão homologador de rescisões contratuais, desvirtuando completamente suas nobres funções delineadas na Constituição Federal.

Em tal sistemática, basta que a empresa não pague as verbas rescisórias no momento da rescisão para colocar o trabalhador em situação de extrema dificuldade financeira, pois necessita de recursos para a subsistência da família, de modo que se verá compelido a aceitar receber o valor oferecido, mesmo que corresponda apenas às verbas rescisórias, mediante quitação do contrato.

Para que os trabalhadores não se vejam sujeitos a esse tipo de pressão, propõe-se a inclusão do § 3º, que exige a comprovação do pagamento das verbas rescisórias como condição para o recebimento do processo de homologação de acordo extrajudicial.

Com isso, busca-se preservar minimanente a livre manifestação de vontade do trabalhador, de modo que eventual acordo possa ser autêntico e não represente apenas a prevalência do poder do empregador.

A inclusão do § 4º objetiva evitar a utilização da homologação judicial de acordo para frustrar receitas da previdência social, com a inclusão de cláusulas que contrariem a norma do art. 201, § 11, da Constituição Federal: "§ 11. Os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e conseqüente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei."

Por outro lado, também pretende evitar a utilização de procedimento de jurisdição voluntária para obtenção de decisão judicial no sentido da inexistência da relação de emprego em situações em que esta de fato existe, tanto pelas razões já expostas a respeito das condições desfavoráveis à livre manifestação da vontade do empregado, quanto porque matéria dessa natureza deve ser decidia em processo contencioso.

Como a Lei não pode ter por objetivo inviabilizar a concretização dos direitos sociais, o artigo deve ter seu texto modificado.

Sala das Comissões,  junho de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00569**

SF/17490.86456-04

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Suprimam-se a alínea "f" do artigo 652 e os artigos 855-B, 855-C, 855-D e 855-E, do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo Art 1º do PLC 38/2017.**

**Justificativa**

O PLC 38 de 2017 altera substancialmente os procedimentos para pagamento das verbas rescisórias aos empregados, os quais deixam de contar com a assistência do sindicato da categoria para o recebimento dos valores e homologação da rescisão contratual.

Ao mesmo tempo, cria o processo de homologação de acordo extrajudicial, a ser apresentado em petição conjunta (artigo 855-B e seguintes).

A previsão de homologação de acordo extrajudicial, em sede de jurisdição voluntária, resultará na institucionalização de uma prática ilícita já utilizada por muitas empresas, com a simulação de lides para obter a ampla quitação do contrato de trabalho mediante o pagamento das verbas rescisórias.

Como o PLC extingue a assistência gratuita e homologação do sindicato no momento do pagamento das verbas rescisórias, a Justiça do Trabalho acabará convertida em mero órgão homologador de rescisões contratuais, desvirtuando completamente suas nobres funções delineadas na Constituição Federal.

Ademais, a proposição contraria o dever constitucional do Estado em garantir para que seja viabilizada a prestação de assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos, *ex vi* inciso LXXIV da CRFB/88, sendo que que essa assistência é prestada não só pela Defensoria Pública, mas primordialmente pelas entidades sindicais, nos termos da Lei 5584/70. Retirar essa assistência prévia aos trabalhadores é fomentar ainda mais a ocorrência de lesão a direitos sociais.

Em tal sistemática, basta que a empresa não pague as verbas rescisórias no momento da rescisão para colocar o trabalhador em situação de extrema dificuldade financeira, pois necessita de recursos para a subsistência da família, de modo que se verá compelido a aceitar receber o valor oferecido, mesmo que corresponda apenas às verbas

SF/17490.86456-04

rescisórias, mediante quitação do contrato.

Ou seja, tal possibilidade constitui instrumento de frustração dos direitos sociais dos trabalhadores, pois tende a inviabilizar o ajuizamento de ações trabalhistas, mesmo quando o trabalhador tenha sido lesado no curso do contrato de trabalho, em afronta, inclusive, ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, insculpido no inciso XXXV do art. 7º da CRFB/88.

Outrossim, a proposta retira a assistência gratuita ao trabalhador hipossuficiente e prevê um procedimento jurisdicional que redundará inexoravelmente em maior custo para o trabalhador na reparação de seus direitos, já que precisará de assistência jurídica judicial, agravando ainda mais a sua condição de hipossuficiência, em situação de desemprego iminente, colocando-o assim sob o jugo do empregador, detentor do capital e do poder econômico.

Registre-se, por fim, que, se a intenção é obter um título com eficácia executória, a lei já prevê essa possibilidade por meio da ação monitória, prevista no art. 700 a 702 do CPC, plenamente aplicável ao processo trabalhista a teor do art. 769 da CLT. Assim, o TRCT, uma vez assinado pelo empregador e pelo empregado, homologado ou não pelo sindicato, cujo pagamento não tenha sido efetuado na forma da lei, poderá ser convertido em título executivo mediante o manejo da ação monitória, sendo, portanto, desarrazoada a proposta.

Como a Lei não pode ter por objetivo inviabilizar a concretização dos direitos sociais, os mencionados artigos devem ser suprimidos do Projeto de Lei.

Sala das Comissões, junho de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00570**

SF/17686.85593-30

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

# EMENDA MODIFICATIVA

**Altere-se o art. 4º-A da Lei Nº 6.019 de 1974 modificado pelo Art. 2º do PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:**

"Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência de serviços especializados instrumentais, acessórios ou complementares ao objeto social da contratante.

§ 1º - A prestação de serviços não poderá compreender tarefas iguais ou similares às que realizam os empregados da contratante.

§ 2º – A empresa prestadora de serviços executará as atividades contratadas utilizando meios próprios, de acordo com a sua especialização, bem como dirigirá o trabalho de seus empregados, sendo vedada a interferência da contratante.

§ 3º - É vedada a intermediação de mão de obra, salvo nas hipóteses de trabalho temporário previstas nesta lei" NR

## Justificativa

A presente emenda visa a corrigir equívoco do PLC 38 de 2017, o qual libera a terceirização irrestrita, incidindo em inconstitucionalidade. A norma do artigo 7º, I, da CF/88 pressupõe a relação direta entre o trabalhador e o tomador dos seus serviços, que se apropria do fruto do trabalho.

Cabe lembrar que Câmara examinou recentemente a matéria relativa à terceirização, aprovando a Lei 13429/2017, sem que fosse incluída a terceirização da atividade-fim, de modo que sequer caberia reapreciar essa questão nessa legislatura.

Ainda que essa questão seja superada – pois levaria à supressão do artigo – o Projeto deve ser alterado, pois subverte a lógica e a finalidade conceitual da terceirização, como técnica criada pela Ciência da Administração e que consiste na subcontratação de atividades acessórias para permitir a focalização da empresa em sua atividade principal.

Assim, a redação ora apresentada inclui como requisito a especialização da atividade contratada, a qual não pode se confundir com a atividade econômica desenvolvida pela contratante.

SF/17686.85593-30

Nessa linha, veda-se a contratação de trabalhadores terceirizados para a execução de tarefas iguais ou similares às dos empregados da contratante.

Considerando a forma desvirtuada como a terceirização é praticada no Brasil, é essencial a inclusão de artigo que vede expressamente a intermediação de mão de obra, pois essa implica mera locação, gerando precarização do emprego, redução e sonegação de direitos trabalhistas e fiscais.

A intermediação ou locação de mão de obra, com a interposição de terceiro entre os sujeitos da prestação de trabalho, reduz o trabalhador à condição de objeto, de coisa, ofendendo os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como as normas fundamentais da OIT.

Sala das Comissões,  junho de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00571**

SF/17707.08377-29

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprimam-se os arts. 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, 223-F e 223-G do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo Art 1º do PLC 38/2017**.

**Justificativa**

Ao que se observa, trechos do PLC 38 de 2017, como este cuja supressão ora se propõe, acabar por aderir a uma visão preconceituosa e alheia à realidade da Justiça do Trabalho, difundida em alguns meios empresariais, no sentido de que decidiria tal ramo do Judiciário sempre em favor dos trabalhadores. Tal visão, todavia, não subsiste a qualquer análise isenta e embasada em fatos e números.

De forma inédita, a proposição prevê limitações às decisões da Justiça do Trabalho que não encontram paralelo nos outros ramos do Poder Judiciário, o que se mostra preocupante tanto do ponto de vista do direito dos trabalhadores à integral reparação dos danos sofridos quanto da integral prestação jurisdicional, expressamente assegurada no artigo 5º da CF/88.

Nessa linha, a tarifação do dano extrapatrimonial trabalhista prevista no artigo 223-G, § 1º, implica em limitação incompatível tanto com o direito assegurado no artigo 5º, incisos V e X, da CF/88, quanto com a garantia de se ter a pretensão integralmente examinada pelo Poder Judiciário. Observe-se que o STF já decidiu pela inconstitucionalidade da tarifação de dano moral (RE 396.386-4), sendo em igual sentido a súmula 281 do STJ, pois a Constituição Federal assegura a reparação integral do dano.

Não havendo, pois, razão para se dar tratamento diferenciado aos danos extrapatrimoniais – e, ainda mais, num viés extremamente restritivo e injustificável – no âmbito do processo do trabalho, propõe-se a supressão dos dispositivos inseridos no substitutivo tratando dessa temática.

Sala das Comissões, junho de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00572**

SF/17726.91996-07

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Dê-se ao §2º do art. 2º do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo Art 1º do PLC 38/2017, a seguinte redação:**

"Art. 2º .....

"§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo cada uma personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de uma delas, ou possuírem entre si uma relação de coordenação, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis." NR

**JUSTIFICATIVA**

A redação da emenda proposta ao §2º do art. 2º permite reconhecer a existência de grupo econômico nos casos de comunhão de interesses entre sociedades diversas, nos casos em que haja uma relação de "direção", "controle", "administração" ou de "coordenação" entre as empresas, para que as mesmas sejam consideradas integrantes do mesmo grupo, sendo solidariamente responsáveis.

Atenuar a responsabilidade de empresas que possuem entre si uma relação de coordenação, ainda que não exerçam o controle sobre outras ou sejam subordinadas a uma delas, certamente acarretará um prejuízo à efetividade da execução do crédito trabalhista, de natureza alimentar, que goza de amplo privilégio sobre qualquer outro, acima do próprio crédito fiscal, consoante o disposto na legislação nacional (art. 186 do CTN e art. 30 da Lei Federal nº 6.830/80).

Sabe-se que um dos grandes entraves do Poder Judiciário, não só na Justiça do Trabalho, é a fase de execução. Conforme dados extraídos do Relatório do CNJ *"Justiça em Números 2016"*, percebe-se que a taxa de congestionamento na execução (70%) é 22 pontos percentuais maior que a taxa no conhecimento (48%), o que aumenta, substancialmente, a taxa de congestionamento total da Justiça do Trabalho.

SF/17726.91996-07

Ademais, a jurisprudência trabalhista consolidada ao longo de anos sempre considerou, para a caracterização do grupo econômico previsto no art. 2º, §2º, da CLT, que não é necessário que exista a formalização de uma das modalidades jurídicas típicas ao Direito Comercial ou Econômico, não sendo exigido, sequer, a formal institucionalização do grupo. Basta que haja uma relação de "direção", "controle", "administração" ou de "coordenação" entre as empresas para que as mesmas sejam consideradas integrantes do mesmo grupo econômico, sendo solidariamente responsáveis.

Sala das Comissões, junho de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00573**

SF/17751.82848-36

**EMENDA Nº DE 2017 – CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

Suprimam-se os arts. 4-A, 4-C e 5-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei 13.429 de 31 de março de 2017, constante do art. 2º do PLC 38 de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38 de 2017 da reforma trabalhista incluiu no texto original do projeto do Executivo os seguintes artigos para alterar a Lei nº 6.019 de 1974:

**a)** art. 4º-A para definir o que seja a prestação de serviços a terceiros, permitindo a sua contratação para a execução de quaisquer de suas atividades;

**b)** art. 4º-C, também incluído, é para que sejam garantidas aos empregados das empresas de prestação de serviços as condições de trabalho 81 relacionadas nos incisos do artigo, desde que elas sejam também previstas em relação aos empregados da tomadora.

Tal alteração objetiva permitir a terceirização também na atividade-fim da empresa, de forma ampla e permanente, o que depõe contra o próprio conceito de terceirização e passa a transformá-la em mera intermediação de mão de obra, precarizando consideravelmente as relações de trabalho.

Por essa razão, apresentamos a presente emenda supressiva, a fim de retirar do texto mais essa ameaça ao trabalho digno e aos trabalhadores.

Sala das Comissões, junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00574**

SF/17292.84406-44

# EMENDA Nº DE 2017 – CCJ
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprimam-se as alterações promovidas nos §§ 1º, 2º e 3º do art. 8º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC Nº 38 de 2017.**

## JUSTIFICAÇÃO

O art. 5º, XXXV, da Constituição Federal dispõe que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. Trata-se do princípio da inafastabilidade do controle judicial, segundo o qual a lei não poderá excluir do Poder Judiciário qualquer lesão ou ameaça de lesão que eventualmente surjam da própria lei, ou seja, não é necessário nenhum tipo de esgotamento da instância administrativa para recorrer à justiça.

A intenção do PLC Nº 38 de 2017 remetido pela Câmara é engessar as decisões judiciais. Portanto, a proposta constante no texto não deve prosperar com base nos princípios inerentes ao Direito do Trabalho, ao interesse dos trabalhadores e ao efetivo funcionamento da Justiça do Trabalho. Ademais, a emenda objetiva evitar a afronta a este princípio constitucional tão importante para o funcionamento da democracia.

Sala das Comissões, junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00575**

SF/17301.04396-42

**EMENDA Nº DE 2017 – CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprima-se o art. 611-A incluído pelo PLC Nº 38 de 2017 ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho.**

**JUSTIFICAÇÃO**

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei.

Ressalte-se, porém, que a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho prever condições mais benéficas aos trabalhadores do que o disposto na legislação. Portanto, de alguma forma, no Brasil já ocorre a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que o negociado seja mais favorável que o legislado.

Entretanto, o que propõe o PLC Nº 38 de 2017 em análise é viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação aos treze itens presentes nos incisos do artigo 611-A da CLT, independentemente de seu conteúdo. Em outras palavras, já que o ordenamento brasileiro já prevê, incontroversamente, a prevalência do negociado sobre a lei sempre que a negociação significar a criação de novo benefício ou a ampliação de benefício já previsto em lei, conclui-se que o único propósito do PLC em questão é permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial.

SF/17301.04396-42

É temerária qualquer proposta de fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, para permitir a fixação de condições de trabalho e remuneração inferiores às asseguradas por lei, sem realizar previamente uma ampla reforma sindical, pois isso significará enorme incentivo ao avanço da corrupção nas relações coletivas de trabalho, inclusive à “compra” de acordos e convenções, particularmente nos setores econômicos em que não se fazem presentes sindicatos sérios e representativos.

Sala das Comissões,  junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00576**

SF/17147.73904-22

**EMENDA Nº DE 2017 – CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprima-se o art. 11-A acrescido pelo PLC 38 de 2017 ao do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).**

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38 de 2017 enviado pela Câmara pretende, com essa emenda, instituir a prescrição intercorrente do Direito do Trabalho, fixada em 2 anos.

A prescrição intercorrente é aquela que se verifica pela inércia continuada e ininterrupta no curso do processo por seguimento temporal por parte do autor.

Resta evidente que o objetivo desta alteração é suprimir o entendimento da Súmula 114 do TST, segundo a qual, é inaplicável, na Justiça do Trabalho, a prescrição intercorrente, embora haja um conflito desse entendimento com o do STF.

No curso de uma execução trabalhista, é muito comum o empregador/devedor se esquivar para não pagar o débito, seja com o desaparecimento da própria empresa ou com a transferência de patrimônio para evitar a penhora de bens.

Nesse sentido, o reclamante não pode ser prejudicado, razão pela qual deve ser rechaçada a alteração proposta pela Câmara.

Sala das Comissões, junho de 2017

**Senadora Vanessa Grazziotin**
**PCdoB/AM**

**PLC 38/2017**
**00577**

SF/17256.13839-64

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Modifica-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017, para acrescentar o § 4º ao art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 2º.....

.....

§4º A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário".

## JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da alteração ora proposto art. 2º, § 4º, da CLT, é o de conferir segurança jurídica às relações entre empregados e empregadores, além de modernizar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho, adequando-a ao entendimento há muito pacificado no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho acerca do grupo econômico, consubstanciado em sua Súmula 129, com redação conferida pela RA 26/1982 daquela Corte Superior.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

**PLC 38/2017**
**00578**

SF/17555.98350-61

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017, para modificar o parágrafo único do art. 59-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a redação abaixo especificada:

Art. 59-B. .....

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário".

## JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da alteração do art. 59-B, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, conforme redação do Projeto de Lei da Câmara 38, de 2017, é modernizar a legislação trabalhista, conferindo segurança jurídica e previsibilidade aos atores sociais ao incorporar a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho há muito pacificada sobre a matéria, por intermédio de sua Súmula 85, que apresenta regras claras em torno da matéria.

SF/17555.98350-61

Considerando que a Constituição Federal de 1988 disciplina expressamente, em seu art. 7º, XXVI, que "são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (…) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho", a redação proposta para o parágrafo único do art. 59-B, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, entra em perfeita consonância com a diretriz de fortalecer a negociação coletiva, como instrumento preponderante de regulação das relações de trabalho no Brasil em seus marcos constitucionais e legais.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

**PLC 38/2017**
**00579**

SF/17351.91640-17

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017, para acrescentar o § 2º ao art. 847 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a redação abaixo especificada:

Acrescente-se o, do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que passa a vigorar com a redação abaixo especificada:

"Art. 847. .....

§2º Na hipótese de reclamação ajuizada exclusivamente em face de ente incluído na definição legal de Fazenda Pública, não será designada audiência inicial e a defesa será apresentada em Secretaria da Vara do Trabalho ou no Processo Judicial Eletrônico, acompanhada dos documentos que a instruem, exceto quando, a requerimento de quaisquer das partes, haja interesse na celebração de acordo. "

## JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta da inclusão do art. 847, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, conforme redação do Projeto de Lei da Câmara

SF/17351.91640-17

nº 38, de 2017, é modernizar a legislação trabalhista, garantindo isonomia de tratamento quanto à ausência de cada uma das partes, além de compatibilizar as regras próprias do processo eletrônico às peculiaridades do processo do trabalho e proporcionar eficiência no processo nas reclamações ajuizadas exclusivamente em face de ente incluído na definição legal de Fazenda Pública.

A Constituição Federal prescreve, em seu art. 5º, caput, o princípio geral da igualdade, pelo qual "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, (...)", que se estende evidentemente ao tratamento de direitos e deveres das partes no processo. Por ele, as partes devem ter as mesmas oportunidades, o que significa, em outros termos, a necessária "paridade de armas".

Por seu turno, consoante o jurista Mauro Schiavi, o processo do trabalho tem, entre outras características principais, ser informado preferencialmente pelo princípio da oralidade, que se materializa na identidade física do juiz, na prevalência da palavra oral sobre a escrita, da concentração dos atos processuais, na imediatidade do juiz na colheita da prova e na irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias[1].

Não é por outra razão que a Consolidação das Leis do Trabalho disciplina, em seu art. 843, caput, que "na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria". É necessária, portanto, a presença das partes em audiência, inclusive para tentar a conciliação previamente à própria apresentação da contestação. Em razão disso, por outro lado, é atribuída isonomicamente sanções à ausência de cada uma das partes: na ausência do Reclamante, o arquivamento do feito; na ausência do Reclamado, a revelia.

Ressalve-se ainda que a específica obrigação do beneficiário da justiça gratuita arcar com as custas do processo – condicionando a propositura de nova demanda a esse pagamento –, por outro lado, também

1 SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 10.ed. São Paulo: LTr, 2016, p.109-111.

SF/17351.91640-17

viola manifestamente os termos do texto constitucional, em seu art. 5º, XXXV e LXXIV, que traduzem o direito fundamental de acesso à Justiça, ao consagrar, respectivamente, que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito" e que "o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos".

A consolidação do Estado Democrático de Direito apresenta como condição necessária o acesso à Justiça, enquanto direito fundamental que garante os demais direitos fundamentais. De acordo com Mauro Cappelletti e Bryant Garth, quando ausentes mecanismos de efetiva reivindicação, não resta nenhum sentido à titularidade de direito, razão pela qual o direito de acesso efetivo tem sido progressivamente reconhecido entre os novos direitos individuais e sociais. Para eles, "o acesso à Justiça pode, [...], ser encarado como o requisito *fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos*".[2]

Sobre o tema, inclusive, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 2160-MC/DF, relatado pelo Ministro Marco Aurélio, conferiu interpretação conforme o art. 5º, XXXV da Constituição Federal ao art. 625-D da CLT – introduzido pela Lei 9.958/2000 –, entendendo assim não como obrigatória, mas sim meramente facultativa a passagem pela comissão de conciliação prévia, sob o fundamento de que tal medida, em caráter imperativo, corresponderia a uma fase administrativa não autorizada pelo texto constitucional e que impediria o acesso imediato ao Poder Judiciário. Não há como, portanto, no quadro constitucional vigente, excluir da apreciação da Justiça do Trabalho qualquer lesão ou ameaça a direito afeta à sua competência material.

Por fim, a inclusão do art. 847, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, visa a modernizar a legislação trabalhista e conferir segurança jurídica às partes no processo, trazendo ao texto legal a prática consolidada na

2 CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Traduzido por Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988, p.11-12.

Recomendação nº 2 da Corregedoria Geral do Tribunal do Trabalho, de 23 de julho de 2013, de autoria do então Ministro Corregedor Ministro Ives Gandra Martins Filho.

A medida se fundamenta nas dificuldades enfrentadas pela advocacia pública para fazer frente a elevado número de audiências iniciais, por não contar com quadro de pessoal suficiente, bem como a ausência de comprometimento à defesa dos entes incluídos na definição legal de Fazenda Pública com a supressão da audiência inaugural. Considera ainda o desperdício de tempo, recursos humanos e materiais com a realização de audiências iniciais em que o ente público apenas comparece para registrar que não há possibilidade de acordo, inclusive pela ausência de um dos reclamados, nos casos de terceirização de serviços, marcando-se a audiência de instrução.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

SF/17351.91640-17

**PLC 38/2017**
**00580**

SF/17757.45682-24

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017, para modificar o art. 10-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a redação abaixo especificada:

> "Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade, relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até cinco anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:
>
> ..... ".

## JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta de alteração do art. 10-A da CLT, conforme o Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017, é compatibilizar o novo dispositivo ao texto expresso da Constituição Federal, que garante, em seu art. 7º, XXIX, "são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (…) ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, ***com prazo prescricional de cinco anos*** para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho".

SF/17757.45682-24

A circunstância da pretensão específica ser movida em face do sócio do empregador, como responsável por fato de terceiro, não altera a natureza trabalhista dos créditos discutidos na reclamação trabalhista, razão pela incide o prazo constitucional trabalhista relativo à prescrição quinquenal retroativa.

Cumpre pontuar, inclusive, que o Supremo Tribunal Federal, decidindo o tema 608 da Repercussão Geral no julgamento do ARE 709/212/DF, relatado pelo Ministro Gilmar Mendes, resolveu declarar a inconstitucionalidade do art. 23, § 5º, da Lei nº 8.036/1990, e do art. 55 do Decreto nº 99.684/1990, na parte em que ressalvam o "privilégio do FGTS à prescrição trintenária", exatamente por violarem o disposto no art. 7º, XXIX, da Carta de 1988 ao apresentar prazo distinto.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

**PLC 38/2017**
**00581**

SF/17125.21236-68

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017, para modificar os parágrafos 2º e 3º, do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passam a vigorar com a redação abaixo especificada:

Art.58.....
.....
.....

§ 2º - O tempo despendido pelo empregado até o local de execução do trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local não servido por transporte público regular, o empregador fornecer a condução.

§ 3º - As empresas poderão fixar, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. Todavia, o tempo ajustado deve guardar proporcionalidade com o tempo efetivamente gasto nos deslocamentos, a fim de não configurar subversão ao direito à livre negociação coletiva e verdadeira renúncia a direito garantido por lei.

SF/17125.21236-68

## JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta de alteração do art. 58 da CLT, é modernizar o texto legal conforme a evolução doutrinária, legislativa e jurisprudencial do conceito de horas in itinere, bem como conferir segurança jurídica nas relações jurídicas entre empregador e empregado, mediante o estabelecimento de critérios objetivos sobre o alcance do instituto, em face das inúmeras circunstâncias fáticas que caracterizam o tempo à disposição do empregado durante o trajeto residência-trabalho-residência e que hoje são objeto de dúvidas.

Inicialmente se propõe a manutenção do instituto das horas in itinere no ordenamento jurídico trabalhista que hoje encontra previsão no art. 58 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 com as alterações promovidas pela Lei pela Lei nº 10.243/01, alterando assim o entendimento proposto no art. 58, § 2o do art. 1o do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que exclui o instituto.

Guarda-se assim o entendimento que quando o empregador está situado em local não servido por transporte público regular, a condução fornecida ao trabalhador é uma ferramenta essencial ao trabalho, viabilizando o funcionamento da própria atividade empresarial, visto que sem o fornecimento do transporte pelo empregador, dificilmente o ente patronal iria conseguir mão-de-obra para prestação dos serviços em local não servido por transporte público.

Assim a contabilização do tempo gasto no deslocamento residência-trabalho-residência, quando se tratar de percurso não servido por transporte público regular e quando o empregador fornecer o transporte é, em última análise, uma forma de fomentar a atividade econômica fora dos centros urbanos e em áreas rurais. Aliás, inúmeras empresas, ao definir seu local de instalação, observam fatores como a proximidade de sua matéria prima, áreas com benefícios fiscais, preços de terrenos e custos mais baratos de implantação, além de outros elementos que instigam os empresários a distanciarem-se dos centros urbanos onde, por decorrência lógica, a mão de obra é escassa e o transporte público é insatisfatório.

SF/17125.21236-68

Deste modo, seria injusto impor ao empregado arcar com as horas despendidas para chegar ao centro de trabalho não servido por transporte público, uma vez que esta situação decorre, unicamente, do interesse do empregador.

A redação atual do artigo 58, § 2o tal como previsto no art. 1o do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 ocasionará o desinteresse no labor em locais não servidos por transporte público, dificultando ou inviabilizando o recrutamento de mão de obra para os estabelecimentos localizados em tais locais, provocando, em muitos casos, o fechamento de unidades, razão pela qual é de interesse do próprio empresariado do texto proposto na presente emenda aditiva.

Ainda quanto ao art. 58, § 2o da CLT, propõe-se, por meio desta emenda, a retirada do termo "local de difícil acesso" constante na legislação em vigor. É que o conceito de dificuldade de acesso e ausência de transporte público regular se confundem, aquela sendo consequência imediata desta. Quando a distância a ser percorrida é grande a ponto de não poder ser vencida a pé e, simultaneamente, não há transporte público compatível, o local é de difícil acesso. Porém, em havendo tal transporte, cessa aquela dificuldade e elidida está a integração à jornada. Tal alteração legislativa tem como finalidade afastar a subjetividade e imprecisão do conceito de "local de difícil", facilitando a aplicação da Lei e solução de controvérsias sobre o tema.

Quanto ao art. 58, § 3o da CLT, a presente emenda propõe a extensão às empresas em geral, e não só às micro e pequenas empresas, à possibilidade de que norma coletiva convencione o tempo médio do deslocamento in itinere. Tal possibilidade, inclusive, já vem sendo referendada pela jurisprudência trabalhista. Assim, a novel redação adequa a legislação à jurisprudência dominante. A novel redação do §3o estabelece também limites a esta pactuação, impedindo assim que a norma coletiva possa ser desvirtuada para o fim de excluir ou reduzir drasticamente o real tempo gasto no deslocamento. É que a possibilidade de pactuação da média tem como objetivo facilitar a apuração das horas gastas, considerando a

SF/17125.21236-68

dificuldade de se apurar as horas efetivamente gastas,quando o local da prestação de serviços não é o mesmo todos os dia, como ocorre, por exemplo, com aqueles que laboram em lavouras, em construção de trechos de obras de rodovias, os empregados portuários, os trabalhadores em alto mar e também considerando as variações que podem ocorrer por conta de intempéries diária, trânsito, etc. Contudo, na hipótese de flagrante disparidade entre o tempo de percurso efetivamente utilizado e aquele atribuído pela norma coletiva, há subversão do direito à livre negociação, restando caracterizada, portanto, a renúncia do reclamante ao direito de recebimento das horas "in itinere", o que é vedado pela Lei nº 10.243/01 e também por esta emenda.

A presente emenda propõe adição ao art. 58 dos §, 4o, 5o e 6o, e tem por justificativa positivar o já maturado entendimento da jurisprudência trabalhista desenvolvido ao longo dos anos e consolidado na súmula 90 do TST acerca do tema.

A presente emenda propõe adição ao art. 58 do § 7o e tem como escopo afastar as dúvidas e interpretações do que seria o conceito de transporte público regular, estabelecendo critérios objetivos e limites de interpretação quanto ao seu real alcance.

A presente emenda propõe a adição ao art. 58 do § 8o e tem por escopo positivar entendimento já consolidado da jurisprudência trabalhista por meio da súmula 90, inciso V do TST.

A presente emenda propõe a adição ao art. 58 do § 9o e tem por escopo positivar entendimento já consolidado da jurisprudência trabalhista por meio da súmula 20 do TST, adicionando critérios objetivos à legislação para que fique claro que o caracteriza o direito as horas in itinere é o fornecimento pelo empregador de condução para local não servido por transporte público, pouco importando se a título gratuito ou oneroso.

Acredita-se que com as alterações propostas será conferida segurança jurídica às relações entre empregado e empregador, quando houver tempo gasto no deslocamento para o local de trabalho, ao mesmo tempo em que se manterá atrativo à força de trabalho, o labor nessas condições, viabilizando, como já dito, o funcionamento de empreendimentos e atividades comerciais instalados em locais não servido por transporte público regular.

SF/17125.21236-68

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

**PLC 38/2017**
**00582**

SF/17280.95943-05

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o §3º do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 8º .....

.....

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, e as cláusulas e obrigações ajustadas, a partir da observância dos princípios e regras gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público".

## JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta de alteração do art. 8º, §3º da CLT, conforme redação do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, é adequar o primeiro dispositivo aos termos do texto constitucional, em seu art. 5º, XXXV, que consagra expressamente que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito", traduzindo o direito fundamental de acesso à Justiça.

SF/17280.95943-05

A consolidação do Estado Democrático de Direito apresenta como condição necessária o acesso à Justiça, enquanto direito fundamental que garante os demais direitos fundamentais. De acordo com Mauro Cappelletti e Bryant Garth, quando ausentes mecanismos de efetiva reivindicação, não resta nenhum sentido à titularidade de direito, razão pela qual o direito de acesso efetivo tem sido progressivamente reconhecido entre os novos direitos individuais e sociais. Para eles, "o acesso à Justiça pode, [...], ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos".[1]

Sobre o tema, inclusive, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 2160-MC/DF, relatado pelo Ministro Marco Aurélio, conferiu interpretação conforme o art. 5º, XXXV da Constituição Federal ao art. 625-D da CLT – introduzido pela Lei 9.958/2000 –, entendendo assim não como obrigatória, mas sim meramente facultativa a passagem pela comissão de conciliação prévia, sob o fundamento de que tal medida, em caráter imperativo, corresponderia a uma fase administrativa não autorizada pelo texto constitucional e que impediria o acesso imediato ao Poder Judiciário. Não há como, portanto, no quadro constitucional vigente, excluir da apreciação da Justiça do Trabalho qualquer lesão ou ameaça a direito afeta à sua competência material, o que significa, neste caso, que sua atuação não pode ser reduzida exclusivamente à observância dos elementos essenciais de um determinado negócio jurídico.

Considerando, por outro lado, que a Constituição Federal de 1988 disciplina expressamente, em seu art. 7º, XXVI, que "são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além *de outros que visem à melhoria de sua condição social: (…) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho*", a alteração ora proposta moderniza a Consolidação das Leis do Trabalho, assegurando segurança jurídica à sociedade e especialmente às partes acordantes, ao consagrar um

1 CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Traduzido por Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988, p.11-12.

marco legal claro para interpretação desses pactos laborais, em sentido da estrita observância dos princípios e regras gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

SF/17280.95943-05

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

**PLC 38/2017**
**00583**

SF/17098.80791-70

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017, para acrescentar o §1º ao art. 847 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a redação abaixo especificada:

"Art. 847. .....

§1º A juntada da defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico não exonera o réu da necessidade de comparecimento em audiência designada. "

## JUSTIFICAÇÃO

Objetivo da proposta de acréscimo do §1º ao 847, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, conforme redação do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, é modernizar a legislação trabalhista, garantindo isonomia de tratamento quanto à ausência de cada uma das partes, além de compatibilizar as regras próprias do processo eletrônico às peculiaridades do processo do trabalho e proporcionar eficiência no processo nas reclamações ajuizadas exclusivamente em face de ente incluído na definição legal de Fazenda Pública.

A Constituição Federal prescreve, em seu art. 5º, *caput*, o princípio geral da igualdade, pelo qual "*todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, (...)*", que se estende evidentemente ao tratamento de direitos e deveres das partes no processo. Por ele, as partes devem ter as mesmas oportunidades, o que significa, em outros termos, a necessária "*paridade de armas*".

SF/17098.80791-70

Por seu turno, consoante o jurista Mauro Schiavi, o processo do trabalho tem, entre outras características principais, ser informado preferencialmente pelo princípio da oralidade, que se materializa na identidade física do juiz, na prevalência da palavra oral sobre a escrita, da concentração dos atos processuais, na imediatidade do juiz na colheita da prova e na irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias[1].

Não é por outra razão que a Consolidação das Leis do Trabalho disciplina, em seu art. 843, *caput*, que "*na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria*". É necessária, portanto, a presença das partes em audiência, inclusive para tentar a conciliação previamente à própria apresentação da contestação. Em razão disso, por outro lado, é atribuída isonomicamente sanções à ausência de cada uma das partes: na ausência do Reclamante, o arquivamento do feito; na ausência do Reclamado, a revelia.

A inclusão do §1º ao art. 847, constante do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, todavia, rompe a lógica do tratamento isonômico no particular. Permite que a ausência do Reclamado, desde que presente o advogado na audiência, não seja um obstáculo à aceitação da contestação; ao passo que, diversamente, não apenas mantém a sanção pela ausência do Reclamante, como ainda impõe a sua condenação ao pagamento das custas, mesmo que beneficiário da justiça gratuita, salvo motivo legalmente justificável. Há, portanto, clara e inequívoca violação do princípio da igualdade de tratamento das partes no processo.

Ressalve-se ainda que a específica obrigação do beneficiário da justiça gratuita arcar com as custas do processo – condicionando a propositura de nova demanda a esse pagamento –, por outro lado, também viola manifestamente os termos do texto constitucional, em seu art. 5º, XXXV e LXXIV, que traduzem o direito fundamental de acesso à Justiça, ao consagrar, respectivamente, que "*a lei não excluirá da apreciação do*

1 SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 10.ed. São Paulo: LTr, 2016, p.109-111.

SF/17098.80791-70

*Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito*" e que "*o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos*".

A consolidação do Estado Democrático de Direito apresenta como condição necessária o acesso à Justiça, enquanto direito fundamental que garante os demais direitos fundamentais. De acordo com Mauro Cappelletti e Bryant Garth, quando ausentes mecanismos de efetiva reivindicação, não resta nenhum sentido à titularidade de direito, razão pela qual o direito de acesso efetivo tem sido progressivamente reconhecido entre os novos direitos individuais e sociais. Para eles, "*o acesso à Justiça pode, [...], ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos*"[2]

Sobre o tema, inclusive, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 2160-MC/DF, relatado pelo Ministro Marco Aurélio, conferiu interpretação conforme o art. 5º, XXXV da Constituição Federal ao art. 625-D da CLT – introduzido pela Lei 9.958/2000 –, entendendo assim não como obrigatória, mas sim meramente facultativa a passagem pela comissão de conciliação prévia, sob o fundamento de que tal medida, em caráter imperativo, corresponderia a uma fase administrativa não autorizada pelo texto constitucional e que impediria o acesso imediato ao Poder Judiciário. Não há como, portanto, no quadro constitucional vigente, excluir da apreciação da Justiça do Trabalho qualquer lesão ou ameaça a direito afeta à sua competência material.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

2 CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Traduzido por Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988, p.11-12.

**PLC 38/2017**
**00584**

SF/17573.55033-48

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o § 5º do art. 59, e o parágrafo único do art. 59-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 59 .....

.....

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo não poderá ser pactuado por acordo individual escrito, mas apenas por norma coletiva.

Art. 59-B. .....

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário".

## JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta de alteração dos arts. 59, §5º, e 59-B, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, conforme redação do

SF/17573.55033-48

Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, é modernizar a legislação trabalhista, conferindo segurança jurídica e previsibilidade aos atores sociais ao incorporar a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho há muito pacificada sobre a matéria, por intermédio de sua Súmula 85, que apresenta regras claras em torno da matéria.

Considerando que a Constituição Federal de 1988 disciplina expressamente, em seu art. 7º, XXVI, que "*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (…) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho*", a redação proposta para o art. 59, §5º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, entram em perfeita consonância com a diretriz de fortalecer a negociação coletiva, como instrumento preponderante de regulação das relações de trabalho no Brasil em seus marcos constitucionais e legais.

Por outro lado, a redação proposta para o art. 59-B, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, entra em perfeita sintonia com a redação do caput do mesmo dispositivo, que, prevê, distintamente, a hipótese de inexistência de horas extraordinárias habituais na compensação ao disciplinar que "*o não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional*", que também consolida a mesma Súmula do Tribunal Superior do Trabalho.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

**PLC 38/2017**
**00585**

SF/17687.83394-86

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para suprimir o Art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passam a vigorar com a seguinte redação:

## JUSTIFICAÇÃO

Hoje a CLT consagra, por conquistas históricas, em diversos artigos situados em Seção específica (Seção V – Da Proteção à maternidade), a proteção à mulher gestante e à maternidade. Entre os principais direitos assegurados, nós listamos:

- Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez. (Art. 391)

- Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez. (§ único, Art. 391)

- A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista no ADCT da CF88. (Art 391-A)

- A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Art. 392)

SF/17687.83394-86

- Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (§2º, Art. 392)

- Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. (§3º, Art. 392)

- É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: a transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (§4º, Art. 392)

- À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade. (Art. 392-A)

- Durante o período de licença-maternidade, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

E finalmente chegamos, no texto vigente, ao Art. 394-A, que o PLC pretende alterar:

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

Eis, abaixo, o texto proposto pelo PLC

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

I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

SF/17687.83394-86

II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º .....

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

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei 8.213/91, durante todo o período de afastamento.”(NR)

Está nítida a limitação e o cerceamento de direitos a mulher gestante ou lactante. É inadmissível que o contexto fundamental desta chamada Reforma Trabalhista concentre-se na limitação e na extinção de conquistas históricas de proteção à mulher trabalhadora.

De forma, que apelo a meus pares o apoio a esta emenda ao suprimir a nova proposta de redação do Art. 394-A, que na prática restitui o texto vigente na CLT.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

**PLC 38/2017**
**00586**

SF/17268.98289-50

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o § 8º ao art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a seguinte redação:

> "Art.58-A. .....
>
> § 8º. A admissão de trabalhadores por meio da modalidade contratual regulada por este artigo somente ocorrerá se mantida a quantidade de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existente no dia 22 de dezembro de 2016."

## JUSTIFICAÇÃO

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório "World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs": entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos

SF/17268.98289-50

de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho[1].

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

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.
[2] Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>

SF/17268.98289-50

por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial[3]. Muitos especialistas apontam o descontentamento popular gerado por tal condição como um dos principais fatores por trás da vitória de Donald Trump nas últimas eleições, com um discurso radical (além de xenófobo) de ruptura com establishment político. A desigualdade de renda no Brasil já apresenta níveis alarmantes, e medidas que comprovadamente conduzem a seu aprofundamento – pois já conduziram a isso em todos os países que já seguiram por tal caminho - , como a ampliação dos contratos de trabalho por tempo parcial e temporários, merecem ser sumariamente descartados.

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

A experiência dos demais países foi de que, ao invés de se gerar adicionais postos de trabalho, experimentou-se a substituição de trabalhadores contratados por tempo integral por trabalhadores por tempo parcial e temporários, com redução de renda e de segurança no trabalho. Os postos de trabalho foram precarizados e a retomada do crescimento

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

econômico não conduziu ao status quo anterior, de modo que o patamar de temporários e contratados por prazo parcial não mais diminuiu.

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

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho a tempo parcial não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho, reportando-se ao número de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existentes à época da apresentação do Projeto de Lei n. 6787/2016.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

SF/17268.98289-50

**PLC 38/2017**
**00587**

SF/17014.36379-01

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o § 2º, do art. 634 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a ter com a seguinte redação:

"Art.634. .....

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

## JUSTIFICAÇÃO

A utilização da TR (Taxa Referencial), índice proposto na redação original, causa prejuízos significativos ao credor dos respectivos valores, dado que não se trata de um índice de efetiva correção monetária e, por conseguinte, não considera a variação do poder aquisitivo da moeda.

Por tal razão, a atualização dos valores deve se dar tomando por base os índices inflacionários reais, o que se poderá obter mediante utilização de índice como INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), o que ora se propõe por meio da presente emenda, sob pena de, em assim não se procedendo, infligir-se prejuízo indevido ao credor da verba e, na linha oposta, enriquecimento ilícito do devedor, que passará a pagar valor que vai se desatualizando com o tempo, sem reposição efetiva do valor da moeda, corroído pela inflação.

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

SF/17014.36379-01

**PLC 38/2017**
**00588**

SF/17533.32549-12

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a ter com a seguinte redação:

"Art.611-A. .....

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015;

III – planos de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado;

IV – regulamento empresarial;

V – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VI – participação nos lucros e resultados da empresa;

VII – parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho

§ 1º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa ais incisos deste artigo, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado, sob pena de nulidade do instrumento coletivo.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho ensejará sua nulidade por caracterizar um vício do negócio jurídico.

SF/17533.32549-12

§ 3º Sendo pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo, sob pena de nulidade."

## JUSTIFICAÇÃO

Os problemas do modelo de organização sindical adotado em nosso país são de todos conhecidos, estando claro que seria necessário estabelecer uma discussão prévia sobre sua alteração e adequação aos padrões recomendados pela OIT, em especial a partir da ratificação da Convenção n. 87 dessa Organização.

O substitutivo permite que ocorra a prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive para o rebaixamento dos patamares legais e indisponíveis de proteção em relação a toda e qualquer matéria, com exceção dos temas elencados no art. 611-B da CLT, proposto no substitutivo, os quais que praticamente reproduzem os incisos do art. 7º da Constituição Federal. O art. 611-A passa a ser exemplificativo, portanto.

Vale dizer: o substitutivo admite que a negociação coletiva, instrumento concebido para promover a pacificação coletiva das relações de trabalho e a melhoria das condições de trabalho, seja utilizado para o rebaixamento ou supressão de diversos direitos trabalhistas.

Cabe tecer alguns comentários sobre a suposta valorização da negociação coletiva para se fixarem parâmetros sobre as condições de trabalho abaixo do piso legal.

Além da sua evidente inconstitucionalidade, o texto apresentado no substitutivo levará ao enfraquecimento de um dos princípios basilares do direito do trabalho, que é o princípio da norma mais favorável, há flagrante violação das Convenções n. 98 e 154 da OIT.

SF/17533.32549-12

A OIT, no início do mês de fevereiro, divulgou o relatório do Comitê de Peritos da Comissão de Aplicação de Normas. O documento apresenta diversos comentários sobre o cumprimento das Convenções da OIT nos países-membros e é utilizado como base nas discussões realizadas na Conferência Internacional do Trabalho.

O Comitê de Peritos analisou a aplicação da Convenção n. 98 da OIT – que é uma das Convenções mais importantes da Organização - no Brasil e comentou a proposta de introduzir no ordenamento jurídico brasileiro a prevalência do negociado sobre o legislado para estabelecer condições abaixo das previstas em lei.

Os comentários não deixam dúvidas sobre o que significa a valorização da negociação coletiva, no âmbito das Convenções n. 98 e 154 da OIT, e dos efeitos negativos da Reforma Trabalhista.

De acordo com o relatório, ‘o Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei’, assim como ‘o Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção n. 154.

Como consequência do negociado sobre o legislado, coloca que ‘do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução de medida para permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva possui o efeito de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade no longo prazo’.

Finalmente, o relatório aponta que medidas dessa natureza ‘seriam contrárias ao objetivo de promover negociação coletiva livre e voluntária, nos termos da Convenção’. Desta forma, fica evidente que autorizar o rebaixamento de direitos por meio da negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores. Muito pelo contrário, enfraquece e coloca em descrédito diante da sociedade esse importante instrumento de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho.

SF/17533.32549-12

Além disso, caso aprovada a Reforma Trabalhista, o Brasil poderá ser acionado perante o Comitê de Aplicação de Normas e o Comitê de Liberdade Sindical da OIT por desrespeitar as Convenções n. 98 e 154, expondo internacionalmente o país pela falta de compromisso em promover direitos trabalhistas fundamentais".

Cumpre ainda destacar contradições crassas presentes no substitutivo. A título de exemplo, aponta-se que, apesar de não permitir a prevalência do negociado sobre o legislado para reduzir ou suprimir direitos relacionados à segurança e saúde do trabalhador, admite que o enquadramento da insalubridade e que a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, atividades eminentemente técnicas, sejam fixadas por meio de negociação coletiva.

Finalmente, dentre as inovações propostas no substitutivo em relação ao art. 611-A da CLT, cumpre ressaltar a inviabilidade da previsão de participação dos sindicatos como litisconsortes necessários em todos os processos em que discutida a nulidade de norma coletiva, pois, considerando o efeito "erga omnes" dos acordos e convenções coletivas, torna-se impraticável que as entidades tenham de participar de inúmeras ações individuais (611-A, § 5º), o que sem dúvidas irá causar embaraço ao desenvolvimento normal de suas atividades, bem como trará prejuízos à propalada segurança jurídica.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

**PLC 38/2017**
**00589**

SF/17632.50095-27

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o art. 702 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a ter com a seguinte redação:

"Art.702. .....

I – em única instância:

.....

f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;

.....

§ 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

§ 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea "f" do inciso I e o § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária."

SF/17632.50095-27

**JUSTIFICAÇÃO**

A proposta do substitutivo caminha em sentido contrário aos mais recentes e modernos estudos da Ciência Jurídica do Processo. Com efeito, considerando a sistemática criada pelo Novo CPC, de estímulo à edição de súmulas e precedentes que orientem os julgados nas instâncias inferiores, justamente para evitar a profusão de recursos e decisões e a própria insegurança jurídica, causa espécie a série de limitações de conteúdo e procedimentos para edição de súmulas na Justiça do Trabalho, não se conhecendo similares restrições nos outros ramos do Judiciário.

Os requisitos exigidos pelo artigo 702, I, "f", da Proposta, tornam praticamente inviável a edição de súmulas pelos Tribunais do Trabalho, pois, além do enunciado ser aprovado por dois terços dos membros do Tribunal, já deverá ter sido "decidida de forma idêntica por unanimidade em pelo menos dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas".

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

**PLC 38/2017**
**00590**

SF/17283.74667-02

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para suprimir o art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

## JUSTIFICAÇÃO

O artigo acrescido à CLT pelo substitutivo pretende criar a figura do autônomo que presta serviços de forma contínua e com exclusividade para uma empresa, características essas que implicam inevitável desvirtuamento do trabalho autônomo, redundando na utilização dessa denominação formal apenas para mascarar a relação de emprego que de fato se formará.

É oportuno lembrar que o Direito do Trabalho está assentado em uma grande divisão entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. O trabalho subordinado é regido pela CLT e demais leis trabalhistas, enquanto o trabalho autônomo encontra regulamentação em diversos outros ramos do direito.

O verdadeiro trabalhador autônomo desenvolve suas atividades com discricionariedade, iniciativa e organização própria, escolhendo o lugar, o modo, o tempo e a forma de execução dos serviços.

Vale dizer: trabalha por conta própria, assume os riscos da sua atividade e a organização segundo seus critérios, não se sujeitando ao controle de outra pessoa ou empresa.

Como resultado dessas características, o autônomo não se vincula a um cliente ou tomador exclusivo dos seus serviços, pois essa exclusividade

na prestação de serviços continuados é a antítese da autonomia e a marca registrada da configuração da relação de emprego.

Assim, a norma proposta servirá apenas de instrumento à fraude à relação de emprego, atribuindo-se maior valor jurídico ao aspecto formal do contrato com o trabalhador autônomo em detrimento do princípio da primazia da realidade, que impera no direito do trabalho, de modo que o dispositivo cuja supressão ora se propõe desfigura e desvirtua os fins e os preceitos da legislação do trabalho.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

SF/17283.74667-02

**PLC 38/2017**
**00591**

SF/17947.11559-16

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o art. 4º-C da Lei 6.019/74, que passa a ter com a seguinte redação:

> "Art. 4º-C. Na hipótese de contratação de serviço inserido na atividade principal da contratante, aplicam-se aos empregados da prestadora as normas coletivas da categoria da empresa contratante e as mesmas condições contratuais oferecidas pela contratante aos seus empregados, quando mais benéficas, relativas a:
>
> a) salário, verbas remuneratórias e indenizatórias pagas a qualquer título;
>
> b) vales refeição, auxílios para alimentação ou supermercado, inclusive quando fornecidos em dinheiro, bem como a alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
>
> c) direito de utilizar os serviços de transporte ou receber auxílio a tal título;
>
> d) planos de saúde, odontológicos, assistenciais ou simulares, bem como o atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
>
> e) treinamento prévio e adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.
>
> f) sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço."

SF/17947.11559-16

**JUSTIFICAÇÃO**

Com o texto proposto pelo Relator, as medidas supostamente compensatórias à terceirização não geram efeito prático no mercado de trabalho, pois teriam, ainda que em tese, potencial para beneficiar apenas um número insignificante de trabalhadores.

Atualmente, são raras as empresas que fornecem alimentação em refeitório próprio ou atendimento médico em ambulatório mantido em suas instalações, pois quase a totalidade dos empregadores aderiu ao fornecimento de vales alimentação ou refeição, ou o seu equivalente em dinheiro para refeições ou aquisição de alimentos em supermercados, o mesmo ocorrendo com relação à saúde, com o custeio de planos de saúde, odontológicos, assistenciais ou de ressarcimento de despesas com medicamentos.

Para que o trabalhador terceirizado tenha uma condição próxima à do empregado da contratante, é necessário que a redação do artigo seja coerente com as práticas atuais, sob pena de se tratar de norma inócua e meramente ilusória.

Quanto ao treinamento, essencial tornar claro que deve ser prévio ao início das atividades, pois grande parte dos acidentes de trabalho acontece nos primeiros dias em que o trabalhador passa a cumprir nova função, sem treinamento adequado.

SF/17947.11559-16

A alteração do *caput* é essencial para ampliar o tratamento isonômico dos terceirizados e amenizar a precarização das suas condições de trabalho, excluindo a limitação àqueles que executem atividades no estabelecimento da contratante, pois cada vez mais a tecnologia permite que ocorram fora do local.

Quanto ao § 1º do substitutivo, a equivalência salarial não pode ser uma faculdade das empresas, pois é uma obrigação que decorre do direito à isonomia de tratamento, assegurado na Constituição Federal, razão pela qual foi também incluído o direito ao mesmo salário.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

**PLC 38/2017**
**00592**

SF/17272.59464-73

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o art. 4º-A da Lei 6.019/74, que passa a ter com a seguinte redação:

> "Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência de serviços especializados instrumentais, acessórios ou complementares ao objeto social da contratante.
>
> § 1º - A prestação de serviços não poderá compreender tarefas iguais ou similares às que realizam os empregados da contratante.
>
> § 2º – A empresa prestadora de serviços executará as atividades contratadas utilizando meios próprios, de acordo com a sua especialização, bem como dirigirá o trabalho de seus empregados, sendo vedada a interferência da contratante.
>
> § 3º - É vedada a intermediação de mão de obra, salvo nas hipóteses de trabalho temporário previstas nesta lei"

## JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa a corrigir equívoco do substitutivo, o qual libera a terceirização irrestrita, incidindo em inconstitucionalidade. A norma do artigo 7º, I, da CF/88 pressupõe a relação direta entre o trabalhador e o tomador dos seus serviços, que se apropria do fruto do trabalho.

Cabe lembrar que essa Casa examinou recentemente a matéria relativa à terceirização, aprovando a Lei 13429/2017, sem que fosse incluída a terceirização da atividade-fim, de modo que sequer caberia reapreciar essa questão nessa legislatura.

SF/17272.59464-73

Ainda que essa questão seja superada – pois levaria à supressão do artigo – o substitutivo deve ser alterado, pois subverte a lógica e a finalidade conceitual da terceirização, como técnica criada pela Ciência da Administração e que consiste na subcontratação de atividades acessórias para permitir a focalização da empresa em sua atividade principal.

Assim, a redação ora apresentada inclui como requisito a especialização da atividade contratada, a qual não pode se confundir com a atividade econômica desenvolvida pela contratante.

Nessa linha, veda-se a contratação de trabalhadores terceirizados para a execução de tarefas iguais ou similares às dos empregados da contratante.

Considerando a forma desvirtuada como a terceirização é praticada no Brasil, é essencial a inclusão de artigo que vede expressamente a intermediação de mão de obra, pois essa implica mera locação, gerando precarização do emprego, redução e sonegação de direitos trabalhistas e fiscais.

A intermediação ou locação de mão de obra, com a interposição de terceiro entre os sujeitos da prestação de trabalho, reduz o trabalhador à condição de objeto, de coisa, ofendendo os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como as normas fundamentais da OIT.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

**PLC 38/2017**
**00593**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador **Lasier Martins**

SF/17472.02304-90

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC Nº 38, de 2017)

Suprima-se o art. 611-A incluído pelo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, dispõe que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei. No entanto, a interpretação jurisprudencial, oriunda da Justiça do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal é que isso só é possível quando o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho previr condições mais benéficas aos trabalhadores do que a legislação. Destarte, no Brasil já ocorre a prevalência do negociado sobre o legislado, mas somente é possível quando o negociado seja mais favorável ao trabalhador que o legislado.

No entanto, o que propõe o projeto em exame é viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação aos treze itens presentes nos incisos do artigo 611-A da CLT, independentemente de seu conteúdo. Entendemos que esse procedimento é arriscado, pois permite a fixação de condições de trabalho e remuneração inferiores às asseguradas por lei, o que pode enfraquecer os trabalhadores, principalmente nos setores econômicos em que não se fazem presentes sindicatos sérios e representativos.

Sala das Comissões,

Senador **Lasier Martins**
(PSD-RS)

**PLC 38/2017**
**00594**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador **Lasier Martins**

SF/17225.07998-26

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o inciso III do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, renumerando-se os demais.

JUSTIFICAÇÃO

A emenda visa a suprimir o inciso III do art. 611-A do texto consolidado, na forma do art. 1º da proposição, que faz prevalecer o intervalo intrajornada mínimo de 30 minutos para jornadas com tempo superior a seis horas.

O tempo mínimo de 30 minutos pode não ser suficiente para o trabalhador almoçar e ter seu descanso adequado. Nos trabalhos tidos como "pesados", tais como as profissões da área de construção civil, garis ou estivadores e em diversos outros casos, o intervalo de no mínimo uma hora é imprescindível para a própria manutenção da saúde do empregado.

Sala da Comissão,

Senador **Lasier Martins**
(PSD-RS)

**PLC 38/2017**
**00595**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador **Lasier Martins**

SF/17073.86076-97

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC Nº 38 de 2017)

Suprimam-se o art. 394-A, seus incisos e parágrafos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, proposto pelo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

JUSTIFICATIVA

A proposta se apresenta como grave ofensa à saúde da gestante e do nascituro. Não é admissível que se permita à gestante trabalhar em ambiente insalubre. Isso anda na contramão do que dispõe nossa Carta Magna, que determina a permanente redução dos riscos e dos danos à saúde daquele que trabalha.

Como se não bastasse, o atestado médico comprovando que o ambiente não afetaria a saúde ou ofereceria algum risco à gestação ou à lactação pode ser apresentado pelo próprio médico da empresa, o que pode caracterizar um conflito de interesses, face a existência de subordinação.

Sala das Comissões,

Senador **Lasier Martins**
(PSD-RS)

PLC 38/2017
00596

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador **Lasier Martins**

SF/17398.58836-07

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC Nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao art. 6º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, e insira-se o seguinte art. 7º na proposição:

"Art. 6º Decorrido 1 (um) ano a partir da data da publicação desta lei, a contribuição sindical será:

I - para os trabalhadores:

a) 75% (setenta e cinco por cento) de um dia de trabalho no primeiro exercício subsequente;

b) 55% (cinquenta e cinco por cento) de um dia de trabalho no segundo exercício subsequente; e

c) 35% (trinta e cinco por cento) de um dia de trabalho no terceiro exercício subsequente.

II - para os empregadores, observando a base de cálculo e o procedimento de recolhimento previstos no art. 580, III, §§ 1º, 2º e 3º, e no art. 581 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

a) 75% (setenta e cinco por cento) no primeiro exercício subsequente;

b) 55% (cinquenta e cinco por cento) no segundo exercício subsequente; e

c) 35% (trinta e cinco por cento) no terceiro exercício subsequente."

"Art. 7º Esta Lei entra em vigor:

I - após o decurso dos prazos previstos nos incisos I e II do §1º do art. 6º desta Lei, entram em vigor os arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º desta Lei, para recolhimento integral da contribuição sindical mediante prévia e expressa autorização de trabalhadores e empregadores; e

II – após cento e vinte dias da data de sua publicação oficial, para os demais dispositivos. "

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador **Lasier Martins**

SF/17398.58836-07

JUSTIFICAÇÃO

O fim da obrigatoriedade da contribuição sindical não pode ocorrer de maneira severa, os sindicatos devem ter tempo hábil para se adaptar a esta nova situação, eis a razão da contribuição diminuir gradualmente.

Cumpre ressaltar que os sindicatos têm outras fontes de receita, como por exemplo a mensalidade e que do total arrecadado do imposto sindical, são: 60% para os sindicatos, 15% para as federações, 5% para as confederações e 20% para a chamada “conta especial emprego e salário”, do Ministério do Trabalho.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador **Lasier Martins**
(PSD-RS)

PLC 38/2017
00597

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador **Lasier Martins**

SF/17481.85966-43

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC Nº 38 de 2017)

Suprimam-se os arts. 443 e 452-A, bem como seus parágrafos e incisos, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, propostos pelo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

A regulamentação do trabalho intermitente é um dos itens propostos pelo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, ora em análise nesta Comissão.

Esse com certeza é o item mais grave do projeto de lei. Caso essa questão seja regulamentada, o trabalhador não poderá programar adequadamente nem os dias e horários de trabalho, e nem saberá quanto receberá ao final do mês, o que causa uma instabilidade na sua vida, além de projetar efeitos reflexos sobre o recolhimento previdenciário, que sofrerá diminuição na sua arrecadação.

Mister ressaltar que, embora haja uma subordinação ao empregador, no trabalho intermitente a prestação de serviços não é contínua e são alternados períodos de prestação de serviços com outros de inatividade, quer dizer, quando o empregador precisa do empregado, ele paga, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, ou seja, pode abranger todos os setores, o que pode levar a uma precarização do trabalho.

Ademais a possibilidade de aplicação de multa, conforme disposto no § 4º, do artigo 452-A, é uma violência contra o empregado.

Sala das Comissões,

Senador **Lasier Martins**
(PSD-RS)

**PLC 38/2017**
**00598**

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17020.20856-56

Dê-se ao *caput* do art. 10-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma que dispõe art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, a seguinte redação:

> "**Art. 10-A.** O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até cinco anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:
>
> ....." (NR)

## JUSTIFICAÇÃO

A limitação da responsabilidade aos dois anos depois de averbada a modificação do contrato social da empresa não se coaduna com o art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, pois a prescrição incidente sobre as pretensões trabalhistas é de cinco anos, observado o biênio posterior à extinção do contrato de trabalho.

Sala da Comissão,

Senador ANTONIO CARLOS VALADARES
PSB-SE

**PLC 38/2017**
**00599**

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17703.63152-85

Suprima-se o § 2º do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

A disciplina atual das horas *in itineri* somente permite seu pagamento, quando o local de trabalho for de difícil acesso e não servido por transporte público regular, desde que o empregador forneça a condução. Preenchidos os citados requisitos as horas em testilha devem ser pagas, pois é do interesse do empregador contar com mão de obra pontual em seu estabelecimento empresarial.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

SENADOR ANTONIO CARLOS VALADARES
PSB-SE

**PLC 38/2017**
**00600**

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17388.28564-01

Dê-se ao *caput* do art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, a seguinte redação:

> "**Art. 59-A**. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados os intervalos para repouso e alimentação.
>
> ....." (NR)

## JUSTIFICAÇÃO

O inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal assegura ao trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Por isso, propõe-se a presente emenda, para adequar o texto do PLC ao citado dispositivo, que tem como objetivo preservar a saúde e integridade do trabalhador.

Pelo exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senador ANTONIO CARLOS VALADARES
PSB-SE

**PLC 38/2017**
**00601**

SF/17009.00175-35

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao art. 223-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

"**Art. 1º**. .....

.....

'**Art. 223-B.** Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares do direito à reparação.'"

## JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo resguardar o direito à herança dos sucessores do *de cujus*, quando este, ainda em vida, não conseguir receber indenização pelos danos extrapatrimoniais causados durante a relação laboral. A redação original do art. 223-B que se busca inserir na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, vulnera o disposto no art. 5º, XXX, da Carta Magna, que positiva o referido direito na ordem jurídica brasileira.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

SENADOR ANTONIO CARLOS VALADARES
PSB-SE

**PLC 38/2017**
**00602**

# EMENDA Nº -CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17697.64053-61

Suprima-se o art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma que dispõe o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

O dispositivo que se pretende suprimir tem por finalidade afastar o reconhecimento de vínculo na contratação de "falsos" trabalhadores autônomos. Trata-se de norma que sobrepõe instrumento contratual à realidade em que o labor é prestado.

A redação dada ao art. 442-B possibilita ao empregador ao invés de contratar um trabalhador com registro de carteira de trabalho e com garantias dos direitos trabalhistas e previdenciários, contratar o mesmo trabalhador como autônomo, com subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, contudo fraudando-lhe todos os seus direitos.

A legislação vigente já permite 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 objetivo do presente projeto é transformar empregados em autônomos para que não tenham mais direitos.

Pelo exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

SENADOR ANTONIO CARLOS VALADARES
PSB-SE

**PLC 38/2017**
**00603**

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17689.40739-00

Suprima-se os arts. 443 e 452-A incluídos pelo PLC nº 38, de 2017 ao Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio, de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho.

## JUSTIFICAÇÃO

Os artigos supracitados visam instituir a modalidade de trabalho intermitente. Tal modalidade faz com que o funcionário ganhe de acordo com o tempo em que é efetivamente convocado para trabalhar, diferenciando do atual regime, em que o salário é pago levando em conta 30 dias corridos de trabalho.

A regulamentação desse tipo de contrato de trabalho permite a contratação de funcionários sem horários fixos, pois serão convocados para trabalhar conforme a demanda e o critério do empregador e, ainda que a convocação deva ocorrer com pelo menos três dias de antecedência, não garante uma jornada mínima de trabalho, sendo o empregado remunerado pelas horas efetivamente trabalhadas.

Em síntese, o trabalho intermitente é a subsunção real do trabalho ao capital, outorgando aos empregadores o poder discricionário sobre os trabalhadores, na medida em que os mantêm em uma situação de extrema vulnerabilidade e controle sobre sua jornada de trabalho.

Redução de direitos e flexibilização da jornada e da remuneração do trabalho não conferem competitividade à economia do país e, menos ainda, geram empregos de qualidade. Esse papel cabe a um projeto de crescimento econômico autônomo e sustentado.

Pelo exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão,

SENADOR ANTONIO CARLOS VALADARES
PSB-SE

**PLC 38/2017**
**00604**

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17791.98857-03

Suprima-se as alterações inseridas pelos arts. 477-A e 477-B Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio, de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, incluídos pelo PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

A assistência ao trabalhador foi criada para coibir práticas abusivas feitas pelo empregador, agora o projeto pretende excluir a assistência do sindicato quando da demissão coletiva.

A presente emenda tem por objetivo evitar o retrocesso social à proteção dos trabalhadores, mantendo-se assim obrigatória a assistência do sindicato em toda negociação em caso de dispensas imotivadas individuais, coletivas e demissão voluntária.

Pelo exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

SENADOR ANTONIO CARLOS VALADARES
PSB-SE

**PLC 38/2017**
**00605**

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17875.18891-21

Suprima-se o art. 611-A e 611-B incluídos pelo PLC nº 38, de 2017 ao Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio, de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho.

## JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 7º, inciso XXVI, da Constituição da República Federativa do Brasil, é direito dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Inclusive, a interpretação da Justiça do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal é no sentido de que as convenções e os acordos coletivos se sobrepõem à norma legal, desde que sejam mais benéficas ao Trabalhador.

Dessa forma, percebe-se que no Brasil, de certa forma, já ocorre a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que o negociado seja mais favorável ao trabalhador do que o legislado.

O que propõe o PLS nº 38, de 2017 é que, sobre aqueles itens constantes nos incisos do art. 611-A, prevaleçam o negociado sobre o legislado. Ou seja, o presente artigo define taxativamente os assuntos que prevalecerão a convenção e os acordos coletivos. Tal enrijecimento pode causar prejuízos imensuráveis aos trabalhadores.

Pelo exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão,

SENADOR ANTONIO CARLOS VALADARES
PSB-SE

**PLC 38/2017**
**00606**

# EMENDA Nº -CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17069.53508-32

Dê-se ao art. 620 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma que dispõe art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, a seguinte redação:

> "**Art. 620.** As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho, desde que mais favoráveis ao trabalhador." (NR)

## JUSTIFICAÇÃO

A redação do art. 620 da CLT, proposta pelo PLC nº 38, de 2017, está a malferir o *caput* do art. 7º da Constituição Federal, que consagra o princípio da proteção, nele incluído o da norma mais favorável ao trabalhador.

Pelo exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada

Sala da Comissão,

Senador ANTONIO CARLOS VALADARES
PSB-SE

**PLC 38/2017**
**00607**

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17161.07461-75

Suprima-se o § 4º do art. 790-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 5º, LXXIV, da Carta Magna, a assistência jurídica aos que comprovarem insuficiência de recursos será integral e gratuita.

Em face disso, demonstrada a situação de miserabilidade jurídica da parte, a concessão do benefício da justiça gratuita é medida que se impõe, devendo a União arcar com os valores necessários ao completo exercício do direito de ação consagrado no art. 5º, XXXV, da Carta Magna.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

SENADOR ANTONIO CARLOS VALADARES
PSB-SE

**PLC 38/2017**
**00608**

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17397.63518-26

Dê-se a seguinte redação ao § 1º do art. 4º-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, na forma do art. 2º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

"**Art. 2º**. .....

.....

'**Art. 4º-C** .....

.....

§ 1º Os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo, desde que haja identidade de funções entre eles.

....."'

## JUSTIFICAÇÃO

O postulado da isonomia (art. 5º, *caput*, da Constituição Federal) impõe que os empregados da contratada percebam o mesmo salário dos empregados da contratante, desde haja identidade de funções entre eles.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

SENADOR ANTONIO CARLOS VALADARES
PSB-SE

**PLC 38/2017**
**00609**

# EMENDA Nº -CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17865.07852-82

Suprima-se o § 2º do art. 4º-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, na forma que dispõe o art. 2º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

O§ 2º do art. 4º-C da Lei nº 6.019, de 1974, na forma do PLC nº 38, de 2017, ao permitir tratamento diferenciado dentro do local em que os serviços são prestados, não se coaduna com o princípio da isonomia estabelecido pelo *caput* do art. 5º da Constituição Federal.

Pelo exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senador ANTONIO CARLOS VALADARES
PSB-SE

PLC 38/2017
00610

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

SF/17603.57187-42

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se aos art. 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019, de 1974, constante do art. 2º, a seguinte redação:

"Art. 4º-A. considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pelo contratante à contratada, para que esta a realize na forma prevista nesta Lei, da execução de atividades especializadas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou negocial, ou que não sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do seu objeto social, ou que não sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da contratante ou tomadora de serviços e das quais não possa prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe.

....."

"Art. 5º-A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados atividades especializadas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou negocial, ou que não sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do seu objeto social, ou que não sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da contratante ou tomadora de serviços e das quais não possa prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe.

....."

SF/17603.57187-42

## JUSTIFICAÇÃO

A redação proposta pelo art. 2º do PLC ao art. 4º-A e 5º-A da Lei 6.019, de 1974, comete o grave equívoco de permitir a terceirização ampla e irrestrita das atividades das empresas, tornando nula a tese jurídica de que somente podem ser terceirizadas as atividades-meio das empresas.

Trata-se de tema que ainda se acha em debate nesta Casa, que não concluiu a apreciação do PLC 30, de 2015.

Assim, é de todo inoportuna a inclusão, nesse PLC, desse tema, que requer exame mais aprofundado e detalhado. A recente promulgação da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, não obstante leituras apressadas de que se prestaria a permitir a terceirização irrestrita, não teve esse poder, pois não adentrou no que poderia ou não ser objeto da terceirização.

Para superar a lacuna – e atender à expectativa dos que defendem a total precarização do trabalho, o PLC 38/2017 faz nova investida, com o fito de obrigar esta Casa a acatar tese que é, todavia, inconstitucional.

A terceirização de atividades-fim afronta o art. 7º, I da Carta Magna, que pressupõe a relação direta entre o trabalhador e o tomador do serviço. A interposição de terceiro entre os sujeitos da prestação do trabalho, de forma ampla e irrestrita, como quer o PLC 38/2017, caracteriza intermediação de mão de obra, reduzindo o trabalhador a condição de mero instrumento ou objeto, em detrimento de sua dignidade. Afasta, assim, a garantia da proteção à relação de emprego, pois, mantida a intermediação, ela estará sendo *fraudada* e *precarizada* em seus aspectos essenciais, em afronta direta ao art. 6º, caput da CF, que inclui o trabalho como **direito social fundamental**.

Como aponta estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE[1], a terceirização segue sendo uma fonte de precarização/diferenciação das condições de trabalho, e a estratégia de otimização dos lucros mediante terceirização está fortemente baseada na precarização do trabalho:

> *"Não é verdade que a terceirização gera emprego. Esses empregos teriam que existir para a produção e realização dos serviços necessários à grande*

[1] Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: / dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos / Secretaria. Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

SF/17603.57187-42

*empresa. A empresa terceira gera trabalho precário e, pior, com jornadas maiores e ritmo de trabalho exaustivo, acaba, na verdade, por reduzir o número de postos de trabalho."*

A própria condição do trabalhador terceirizado é fator de enfraquecimento de sua posição do mundo do trabalho. Como aponta Maurício Godinho Delgado[2], abordando o tema "Terceirização e Atuação Sindical":

*"O caminho jurisprudencial de adequação jurídica da terceirização ao Direito do Trabalho tem de enfrentar, ainda, o problema da representação e atuação sindical dos obreiros terceirizados. Pouco foi pensado, e muito menos feito, a esse respeito no âmbito doutrinário e jurisprudencial do país. Contudo, a relevância do presente problema é tão ou mais significativa do que a característica aos dois anteriores ['Terceirização e Não Discriminação Remuneratória - salário equitativo' e 'Terceirização e Responsabilidade Trabalhista'], já enfrentados com razoável consistência por parte da doutrina e jurisprudência pátrias. A terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados. A noção de ser coletivo obreiro, basilar ao Direito do Trabalho e a seu segmento juscoletivo, é inviável no contexto de pulverização de força de trabalho, provocada pelo processo terceirizante.*

*Contudo, as noções de ser coletivo, de sindicato, de atuação, ação e representação sindicais são ideias matrizes que dimanam da Constituição Democrática de 1988 (art. 89 e seguintes, CF/88), mesmo consideradas as antinomias existentes, nesta área, na Constituição.*

*Tais noções não estão sendo estendidas, isonomicamente, aos trabalhadores terceirizados, na mesma extensão que são asseguradas aos demais empregados brasileiros. A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente díspares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto, se o sindicato constitui-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços - os quais, por sua vez, têm natureza absolutamente desigual -, tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato.*

[2] DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 13ª Ed, São Paulo; LTr, 2014, p. 497.

SF/17603.57187-42

*Ora, com todas as críticas que tem recebido nesse campo, é inquestionável que a Constituição do Brasil assegura aos trabalhadores o direito de terem uma organização sindical representativa de categoria profissional, situada em certa base territorial, que não pode ser inferior à área de um Município (art. 8º, II,CF/88). Ora, quanto à existência de tal entidade sindical, a Constituição não tem sido respeitada, no país, relativamente aos trabalhadores terceirizados.*

*Somente pode ser organização sindical efetivamente representativa da categoria profissional do trabalhador terceirizado aquela entidade sindical que represente, também hegemonicamente, os trabalhadores da empresa tomadora de serviços do obreiro! Toda a formação profissional, seus interesses profissionais, materiais e culturais, toda a vinculação laborativa essencial do trabalhador terceirizado, tudo se encontra direcionado à empresa tomadora de serviços, e não à mera intermediária de mão de obra. A real categoria profissional desse obreiro é aquela em que ele efetivamente se integra em seu cotidiano de labor."*

Trata-se, assim, de relação de trabalho que, embora formalmente protegida, visto que o vínculo empregatício há de ser reconhecido em qualquer circunstância, tem como resultado a figura de um "trabalhador de segunda classe", discriminado, sem identidade, tratado genericamente como "trabalhador terceirizado", e não como parte da categoria profissional a que, efetivamente, pertence, e tratado como mero objeto, em afronta ao valor social do trabalho como fundamentos da República, contemplado no seu art. 1º, IV, da proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, XXXII), da valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica (art. 170, caput) e como base da ordem social (art. 193).

Ademais, a terceirização irrestrita **amplifica os riscos de burla à garantia constitucional da irredutibilidade de salários**, e **viola direta ou indiretamente diversas convenções internacionais das quais o Brasil é signatário**, como as Convenções 98 e 151 da OIT, que tratam da proteção contra atos antissindicais e da sindicalização no serviço público. Com efeito, a contratação de empregados e servidores terceirizados **enfraquece os sindicatos**, rompendo o vínculo social básico, com impactos na capacidade de mobilização e na formação da consciência de classe.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador **José Pimentel**
PT - CE

PLC 38/2017
00611

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

SF/17192.22510-57

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao § 2º do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, a expressão “nem criar obrigações que não estejam previstas em lei”.

## JUSTIFICAÇÃO

O Direito do Trabalho, como norma de ordem pública e caráter irrenunciável, possui três fontes complementares: 1) a lei, em sentido amplo, que inclui a Constituição, as leis complementares, as leis ordinárias e os tratados internacionais subscritos pelo Brasil, como as convenções da OIT; 2) a sentença Normativa, que são as decisões em sede de Poder Normativo adotadas pelos Tribunais do Trabalho; e 3) a negociação coletiva.

A Sentença Normativa já teve sua força reduzida por força da Emenda Constitucional nº 45, que modificou o art. 114 da Constituição Federal para condicionar o dissídio de natureza econômica na Justiça do Trabalho ao “de comum acordo” entre a empresa ou a entidade patronal e o sindicato de trabalhadores. Isso, na prática, reduziu o poder da via judicial como fonte de direito para os trabalhadores.

A nova redação dada ao art. 8º da CLT avança ainda mais, ao impedir que a súmula ou outro enunciado de jurisprudência do TST possa criar obrigações não previstas em lei.

**SENADO FEDERAL**
**Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL**

A nova redação dada ao § 2º do art. 8º da CLT pelo Projeto de Lei busca reduzir **ainda mais** o escopo dessa prerrogativa normativa ao impedir que a súmula ou outro enunciado de jurisprudência do TST possa criar obrigações não previstas em lei.

Assim, estará limitando irremediavelmente o poder normativo da mais alta instância do Poder Judiciário em matéria trabalhista, num grave retrocesso histórico e que terá profundas repercussões na aplicação da Justiça trabalhista, **transformando** o que é **o *mínimo*** a ser preservado nessas decisões (as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente) **num máximo**, tornando nula a norma constitucional que lhe define a competência.

SF/17192.22510-57

Sala da Comissão, de de 2017

Senador **José Pimentel**
PT - CE

PLC 38/2017
00612

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

**PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017**

SF/17673.25647-72

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se, na redação dada ao "caput" do art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, a expressão "acordo individual escrito".

**JUSTIFICAÇÃO**

A redação dada ao art. 59-A da CLT permite que acordo individual escrito possa estabelecer a jornada de 12 horas diárias, seguidas por 36 de descanso.

Tal solução, porém, contraria diretamente o art. 7º, XIII, da CF que prevê que a jornada de trabalho somente será de 8 horas diárias, acrescida de duas horas extras, **exceto no caso de acordo ou convenção coletiva** de Trabalho, verbis:

> *"Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*
>
> .....
>
> *XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;"*

A expressão "Acordo" no art. 7º, XIII, contempla somente o acordo coletivo de trabalho, e não o acordo individual, e qualquer interpretação diversa revela má-fé e

fraude à Constituição. A busca de interpretação literal, e não histórica ou teleológica, ignora que tal dispositivo constitucional, resultante de debates e da aprovação, em especial, da Emenda 1242, do então Deputado Paulo Paim, no âmbito da Assembléia Nacional Constituinte, que sempre interpretaram a expressão “acordo” como “acordo coletivo de trabalho” e não como “acordo individual”.

Assim, afronta diretamente à Carta Constitucional permitir que, mediante acordo individual, o trabalhador, parte mais fraca na relação se trabalho, seja subordinado a jornada de trabalho superior a 8 horas, e 2 horas extraordinárias, com intervalo de 36 horas, sistematicamente, visto que a capacidade negocial do empregado inexiste, servindo apenas como mecanismo de burla ao direito ao pagamento do adicional de serviço extraordinário, além de submeter o empregado a situação de fadiga, com riscos à sua integridade física e saúde.

SF/17673.25647-72

Sala da Comissão, de de 2017

Senador **José Pimentel**
PT - CE

PLC 38/2017
00613

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

SF/17453.19464-54

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao "caput" do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, bem assim o seu parágrafo 2º, constantes do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

A nova redação do caput do at. 394-A da CLT visa permitir que a empregada gestante ou lactante exerça atividades ou trabalhe em locais e operações insalubres.

Em nosso entender trata-se de situação que fere o princípio constitucional da proteção do trabalho da mulher, agravado pelo fato de que a exposição a agente nocivo, em qualquer grau, afeta o nascituro, que sequer pode expressar a sua vontade. O Congresso Nacional aprovou a redação em vigor na forma da Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016, ou seja, trata-se de avanço protetivo do trabalho da gestante e da lactante que acaba de completar apenas **um ano de sua vigência**.

A Carta Magna, em seu art. 6º, caput, elenca entre os direitos sociais a proteção à maternidade. No art. 7º, XVIII, protege a gestante contra demissão arbitrária ou sem justa causa. O direito à licença-maternidade, albergado no art. 201, I, tem como propósito a proteção à maternidade e à gestação. O inciso XVIII do art. 7º assegura a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de mínima de cento e vinte dias.

As normas de saúde, higiene e segurança, que, nos termos do inciso XXII do art. 7º, visam a redução dos riscos inerentes ao trabalho, dirigem-se a todos os

trabalhadores, e, mais ainda, aos que se achem em situação de vulnerabilidade, caso notório da gestante ou lactante.

Assim, é **insitamente inconstitucional** a previsão de que a empregada gestante, ou a lactante, possam ser submetidas ao trabalho insalubre, em qualquer grau, devendo, porém, ser assegurado a essa trabalhadora, em caso de não poder exercer atividade salubre durante a gestação ou lactação, o direito ao salário-maternidade.

SF/17453.19464-54

Sala da Comissão, de de 2017

Senador **José Pimentel**
PT - CE

PLC 38/2017
00614

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

SF/17343.01773-62

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

O novo art. 442-B da CLT prevê que "a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação".

O objetivo final da norma é precarizar a relação de trabalho e institucionalizar a fraude, obrigando o trabalhador a se inscrever como "autônomo" na Previdência Social e, assim, elidir os direitos que a relação de emprego lhe assegura.

Trata-se de prática que, pelo simples artifício da constituição de uma condição de "autônomo", ainda que presentes a subordinação e a regularidade do exercício da atividade e com exclusividade a um contratante, tem o propósito de afastar a relação de emprego e, com isso, os encargos trabalhistas. A simples contratação do "autônomo", na forma do dispositivo, já seria suficiente para afastar a qualificação como empregado.

O que caracteriza a relação de emprego são a subordinação e a prestação contínua do trabalho, na forma do art. 3º da CLT, que assim estipula:

**SENADO FEDERAL**
**Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL**

*"Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário."*

Trata-se de permissivo legal que torna nula a integralidade do art. 7º da Constituição, caracterizando fraude à Constituição.

Qualquer outra "interpretação" é burla à Constituição, que em seu art. 7º assegura o rol dos direitos dos empregados.

Dessa forma, não é válida a proposição, que nesse dispositivo mais uma vez revela o seu caráter perverso e excludente.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador **José Pimentel**
PT - CE

SF/17343.01773-62

PLC 38/2017
00615

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

SF/17399.38619-97

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao art. 443 e o artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 443 e o novo art. 452-A da CLT inserem na ordem jurídica trabalhista o conceito de “contrato de trabalho intermitente”.

Não obstante seja possível que, em certas atividades, o contrato de trabalho seja estabelecido por hora trabalhada, em razão da desnecessidade de prestação ininterrupta do trabalho por 6 horas ou 8 horas diárias, com intervalo, essa hipótese demanda que a jornada efetiva seja estabelecida previamente e que o trabalhador tenha conhecimento tanto do seu horário de trabalho, quanto do seu salário mensal.

A jurisprudência dos Tribunais do Trabalho tem firmado esse entendimento, que nada mais é do que a garantia da dignidade do trabalhador, cuja situação não pode ficar à mercê do empregador, recebendo apenas por horas trabalhadas, mas sem qualquer previsibilidade que lhe permita reorganizar suas atividades e a busca de outras ocupações remuneradas.

O contrato de trabalho intermitente, na forma proposta, favorece somente o empregador, que tem o empregado à sua disposição, mas recebendo apenas pelas horas de efetivo trabalho. O prazo mínimo de três dias para a convocação do trabalhador como sendo o tempo para o empregado tomar conhecimento da jornada a ser cumprida, não é suficiente para que ele possa exercer outras atividades.

A concepção adotada transforma o trabalhador em objeto, em afronta direta ao fundamento constitucional do respeito à dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), ao submetê-lo, integralmente, ao interesse do empregador. Colide com princípios elementares da ordem social, que integram o núcleo fundamental da proteção ao trabalho e da dignidade do trabalhador.

Vincula a remuneração do trabalhador ao sucesso do empreendimento, comprometendo a satisfação de suas necessidades básica e o seu mínimo existencial, pois o salário não estará mais assegurado, nem será previsível, ferindo, ainda o art. 7º IV, pela inexistência de garantia, sequer, de uma remuneração mínima. Viola ainda a função social da propriedade (CF, art. 5º, XXIII e art. 170, III), ao subordinar o trabalhador ao interesse exclusivo da empresa na acumulação e realização do lucro. E contraria, ainda, o princípio da valorização social do trabalho, consignado nos art. 1º, IV, e 170, “caput”, da Constituição.

Assim, tal previsão legal não pode prosperar, por submeter o trabalhador a situação de grave injustiça e precarização do direito ao salário.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador **José Pimentel**
PT - CE

SF/17399.38619-97

PLC 38/2017
00616

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

**PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017**

SF/17574.08096-40

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se a alteração ao art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º e o art. 4º do Projeto de Lei.

**JUSTIFICAÇÃO**

A alteração ao art. 457 da CLT, combinada com a alteração promovida pelo art. 4º do PLC 38/2017 ao art. 28 da Lei 8.212, de 1991, tem como propósito permitir a exclusão do salário de importâncias como diárias e abonos.

Trata-se de norma que afronta o princípio da irredutibilidade do salário, assegurado no inciso VI do art. 7º da Carta Magna.

A legislação atual determina que sejam considerados como salário as diárias e ajudas de custo que excedam 50% do salário, enquanto os abonos, que têm nítido caráter remuneratório, devem sempre ser a ele somados, para todos os fins, notadamente encargos trabalhistas, FGTS e contribuição social.

Ao excluir essas parcelas, sem qualquer limitação, o PLC 38 abre enorme espaço para que seja reduzida a expressão monetária do salário, e, em decorrência, fraudada a própria arrecadação previdenciária, mediante o pagamento de “diárias” e “abonos” ou “prêmios” que nada mais são do que o próprio salário, e, com isso, produzindo redução no valor do benefício previdenciário, no valor do FGTS e nas próprias verbas rescisórias e demais direitos do trabalhador.

**SENADO FEDERAL**
**Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL**

Trata-se de retrocesso inadmissível, que nada tem a ver com a necessidade de modernizar a legislação trabalhista, mas que busca apenas reduzir o custo da mão de obra e empobrecer o trabalhador.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador **José Pimentel**
PT - CE

SF/17574.08096-40

PLC 38/2017
00617

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

SF/17288.59044-39

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao § 5º do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, a expressão "ficando vedada a indicação de paradigmas remotos".

## JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao § 5º do art. 461 da CLT busca afastar a aplicação do princípio da isonomia, contemplado no "caput" do art. 5º da Carta Magna, e cláusula pétrea:

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

Ao impedir a indicação de paradigma remoto, para o fim de assegurar a igualdade de salário, visa limitar os pedidos de equiparação salarial, que são mera decorrência do direito à isonomia, corolário do princípio de que a trabalho igual deve corresponder salário igual.

Trata-se de princípio que a ordem jurídica brasileira reconhece não somente na CLT, mas nas Convenções nº 100 e 111 da OIT.

SF/17288.59044-39

O direito à igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor foi reconhecido pela OIT em 1919. É princípio enunciado na Constituição da OIT e um elemento chave para a justiça social. A Declaração de Filadélfia da OIT, de 1944, que faz parte da Constituição da OIT, afirma que "todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com oportunidades iguais".

Segundo o documento da OIT "Igualdade Salarial: Um guia introdutório" publicado em 2013, de autoria de Martin Oelz, Shauna Olney e Manuela Tomei,

> *"A Convenção nº 100 sobre igualdade de remuneração, de 1951, foi o primeiro instrumento internacional sobre esta questão. Não foi por acaso que a Convenção foi adotada após a Segunda Guerra Mundial, uma vez que as mulheres estiveram na linha da frente da produção durante a guerra em muitos países. A igualdade no salário para homens e mulheres foi um importante primeiro passo para uma igualdade mais ampla na sociedade, constituindo as diferenças salariais uma das mais evidentes e mensuráveis formas de discriminação.*
>
> *Adotada há mais de 60 anos, a Convenção foi, na altura, inovadora e ainda é particularmente relevante. A Convenção leva em consideração a evolução dos meios de aplicação do princípio, evolução que se tem mantido. Pagar às mulheres menos do que aos homens pelo mesmo trabalho ou por trabalho de igual valor é uma forma comum de discriminação no emprego. A Convenção (Nº 111), sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 está intimamente ligada à Convenção (Nº 100). A Convenção (Nº 111) proíbe distinções, exclusões ou preferências feitas na base de vários motivos, inclusive o sexo, que têm o efeito de impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão. A Recomendação que acompanha a Convenção (Nº 111) refere a necessidade de formular uma política nacional para a prevenção da discriminação no emprego e na profissão, tendo em conta um certo número de princípios. Esses princípios incluem a igualdade de oportunidades e de tratamento no que diz respeito à remuneração por trabalho de igual valor para todos."*

Não é admissível, assim, à luz do princípio da isonomia, que se estabeleçam exceções ao direito à equiparação, como prevê o § 5º do art. 461 proposto, que afasta a indicação de paradigma remoto para fins de equiparação, como se o fato de o serviço prestado a mesma empresa, mas em outra unidade física, fosse capaz de afastar a igualdade do trabalho executado ao mesmo empregador.

**SENADO FEDERAL**
**Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL**

Dessa forma, para que se preserve a higidez do direito à equiparação, essa ressalva deve ser rejeitada por esta Casa.

SF/17288.59044-39

Sala da Comissão, de de 2017

Senador **José Pimentel**
PT - CE

PLC 38/2017
00618

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

**PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

SF/17023.06173-35

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se o art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

**JUSTIFICAÇÃO**

No novo art. 477-A da CLT proposto pelo PLC 38/2017, as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Trata-se de enorme retrocesso, visto que, hoje, tais situações de dispensa coletiva ou plúrima devem ser motivadas e justificadas, sob pena de serem consideradas arbitrárias, em ofensa ao que prevê o art. 7º, I da CF:

*"Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

*I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;*

*....."*

Conforme Orlando Gomes,

*"Dispensa coletiva é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados. [...] O empregador, compelido a dispensar certo número de empregados, não se propõe a despedir determinados trabalhadores, senão aqueles que não podem continuar no emprego. Tomando a medida de dispensar uma pluralidade de empregados não visa o empregador a pessoas concretas, mas a um grupo de trabalhadores identificáveis apenas por traços*

SF/17023.06173-35

*não-pessoais, como a lotação em certa seção ou departamento, a qualificação profissional, ou o tempo de serviço. A causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa"*[1].

A mera equiparação da demissão coletiva ou plúrima a uma dispensa individual, que não requer autorização da representação sindical ou celebração de acordo, é, assim, medida de graves repercussões, **tornando írrita a norma constitucional**.

O Tribunal Superior do Trabalho pacificou o entendimento de que a dispensa em massa exige, necessariamente, prévia negociação coletiva, a fim de que se discutam os critérios e as formas como esta dispensa ocorrerá. Segundo Mauricio Godinho Delgado:

*"(...) Felizmente, a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do TST, no período subsequente ao julgamento de 18 de agosto de 2009, ao enfrentar novos casos de dispensas coletivas, reiterou a validade do precedente judicial inferido, enfatizando ser a negociação coletiva sindical procedimento prévio imprescindível para os casos de dispensas massivas de trabalhadores. Nesta linha estão os seguintes acórdãos e respectivas datas de julgamento: TST-RODC-2004700-91.2009.5.02.0000, julgado em 14.11.2001 - Relatora: Ministra Katia Magalhães Arruda; R0-173-02.2011.5.15.0000, julgado em 13.08.2012 - Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado; R0-6-61.2011.5.05.0000, julgado em 13.11.2012-Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa". (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14ª Ed. São Paulo: LTR, 2015, pág. 1.214).*

Dessa forma, não pode ser acatada, sob pena de ofensa ao princípio da vedação do retrocesso social, e afronta direta ao art. 7º, I da CF, a alteração proposta nos termos do art. 477-A.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador **José Pimentel**
PT - CE

[1] GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação da empresa - Aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. São Paulo: LTr, 1974.

PLC 38/2017
00619

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

SF/17391.30448-80

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

O art. 507-A da CLT, proposto pelo PLC 38/2017, estabelece:

*"Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996."*

É nítido o efeito dessa norma, ao afastar o direito ao recurso ao Poder Judiciário, em afronta concreta ao art. 5º, XXV da Constituição:

*"XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;"*

A norma proposta parte da pressuposição de que o trabalhador que receba cerca de R$ 11 mil mensais, em valor atual, é "hipersuficiente", ainda que esteja no polo oposto uma empresa dotada de força econômica gigantesca, dotada de grande corpo jurídico e capacidade de impor seus interesses ao empregado.

**SENADO FEDERAL**
**Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL**

É notório que o “direito” do empregado a recusar a concordância à cláusula de arbitragem é uma ficção jurídica, pois a empresa facilmente poderá condicionar a contratação a tal aceitação. E uma vez aceita, o trabalhador não poderá livremente exercer o seu direito de acesso à justiça assegurado pela Carta Magna, ou seja, será forçado a renunciar a uma garantia que é cláusula pétrea da Constituição.

Por isso, tal proposta não pode prosperar.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador **José Pimentel**
PT - CE

SF/17391.30448-80

PLC 38/2017
00620

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

SF/17696.46451-50

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se os art. 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do novo art. 611-A da CLT, o Projeto de Lei institui a prevalência do negociado sobre o legislado.

No Brasil, já existe a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que o negociado estabeleça direitos mais favoráveis do que o mínimo fixado em lei.

O objetivo do PLC 38/2017, assim, é o de viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, mas em sentido oposto, ou seja, permitir a exclusão ou redução de direitos através de acordos ou convenções coletivas.

Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei, listando, no art. 611-B, de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma “exceção”, tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido.

Trata-se da pura e simples derrogação do direito do trabalho como um todo, em completa afronta ao art. 7º da Carta Magna.

O art. 7º prevê, expressamente, que:

SF/17696.46451-50

> *"Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à **melhoria de sua condição social**: (…)*
>
> *XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;*
>
> *....."*

A redação do "caput" não deixa dúvida de que o objetivo dos direitos assegurados aos trabalhadores são a **melhoria de sua condição social.** E, assim, em subordinação ao "caput", o inciso XXVI, quando prevê o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, coloca esse reconhecimento como um elemento para a **melhoria das condições sociais** dos trabalhadores, ou seja, não pode, em nenhuma hipótese, servir de instrumento para a **piora** dessas condições, que seria o efeito direto e imediato da prevalência do negociado sobre o legislado quando a norma legal preveja condição mais benéfica.

Em recente manifestação, o Relatório de Peritos do Comitê de Aplicação de Normas da Organização Internacional do Trabalho destaca:

> *"O Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei."*
>
> *"Do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução de medida para permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva possui um efeito de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade no longo prazo"*

Há, assim, inconstitucionalidade patente na norma visto que o "caput" do art. 7º não deixa dúvidas que as mudanças devem melhorar a condição social dos trabalhadores.

Ademais, ocorre a violação de tratados internacionais, uma vez que as Convenções nº 98 e 154 da OIT partem do pressuposto que a negociação coletiva deve estabelecer parâmetros acima dos previstos em lei:

> *"O Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção n. 154"*

Ainda que se admita a hipótese de negociação sobre temas que, hoje, são objeto de lei, e onde a negociação pode apenas ampliar direitos, há hipóteses que não podem

ser submetidas a livre negociação, ainda que não se contrarie diretamente o texto da Constituição.

Nesse sentido, os incisos IV (adesão ao seguro-desemprego), XII (enquadramento do grau de insalubridade); XIII (prorrogação de jornada em ambientes insalubres) e XV (participação nos lucros e resultados) do art. 611-A, por serem temas que a própria CF remete à Lei, na forma do art. 7º, a forma de se exercício, ou que são especialmente protegidos, como direitos indisponíveis, não podem ser mantidos como objeto de negociação. O principio da reserva legal, assim, estaria sendo nulificado pela subordinação desses direitos a acordo ou convenção coletiva.

SF/17696.46451-50

Sala da Comissão, de de 2017

Senador **José Pimentel**
PT - CE

PLC 38/2017
00621

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17980.72627-82

# PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

O § 3º do art. 614 da CLT em vigor prevê que "não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos."

A nova redação proposta pelo Projeto de Lei n 38 de 2017 mantém a duração máxima de dois anos, mas insere a vedação da ultratividade das cláusulas desses instrumentos.

Trata-se de retrocesso social, inadmitido pelos princípios da Carta de 1988, e que submete o trabalhador a grave instabilidade e riscos de redução de direitos conquistados.

Colocada nos termos propostos, é uma verdadeira Espada de Dâmocles sobre os direitos trabalhistas, impedido que novas lutas sejam travadas e novos direitos e conquistas sejam reivindicados, pois o foco passará a ser a **mera preservação do que já foi obtido em acordos anteriores.**

Dada a disputa na esfera jurídica sobre se a ultratividade deve ou não ser expressamente assegurada por Lei, em vista da revogação do art. 1º § 1º da Lei nº 8.542, de 1992, pela Lei nº 10.192, de 14.2.2001, e sobre a validade da Súmula 277 do TST, caberia à Lei, sim, explicitá-la, e não vedá-la, dada a redação do art. 114, § 2º da Constituição, que reza:

SF/17980.72627-82

*"§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito,* ***respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente****."*

Com fundamento nesse dispositivo Constitucional, o TST adotou a nova redação da Súmula 277:

*"CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) –*

*As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho".*

Assim, a nova redação dada ao art. 614, § 3º da CLT revela-se flagrantemente *inconstitucional*, além de permissiva de retrocesso social inadmissível na ordem jurídica pátria.

Em conclusão, não pode prosperar, na forma aprovada pela Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, sob pena de produzir-se norma constitucionalmente nula.

Não se trata, apenas, de propiciar o debate sobre o seu conteúdo, de modo a tornar mais claros aos que serão por ela afetados os seus efeitos, mas de promover a sua revisão e adequação constitucional.

Compete ao Senado Federal, como Casa Revisora, exercer a plenitude de suas competências constitucionais, escoimando os vícios de inconstitucionalidade e ajustando o texto aos limites da Carta Magna, atendendo, assim, ao interesse público e social, e evitando que posterior manifestação do Poder Judiciário possa invalidar, em sua totalidade, o texto legal aprovado.

Dessa forma, deve ser suprimida a redação proposta ao §3º do art. 614 da CLT.

Sala da Comissão,  de  de 2017

Senador **José Pimentel**
PT - CE

PLC 38/2017
00622

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17032.35607-10

# EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
## (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

O novo art. 442-B prevê que "a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação".

O objetivo dessa proposição é precarizar a relação de trabalho e institucionalizar a fraude, obrigando o trabalhador a se inscrever como "autônomo" na Previdência Social e, assim, elidir os direitos que a relação de emprego lhe assegura.

Trata-se de prática nefasta, similar à PEJOTIZAÇÃO, já que tem o propósito de afastar a relação de emprego  mesmo em atividades contínuas, ou permanentes, e com vínculo de exclusividade, e, com isso, os encargos trabalhistas.

O que caracteriza a relação de emprego é a subordinação e a prestação contínua do trabalho, na forma do art. 3º da CLT, que assim estipula:

> "Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário."

Qualquer outra "interpretação" é burla à Constituição, que em seu art. 7º assegura o rol dos direitos dos empregados.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17032.35607-10

Dessa forma, não é válida a proposição, que nesse dispositivo mais uma vez revela o seu caráter perverso e excludente.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

**PLC 38/2017**
**00623**

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17719.09757-00

# EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração § 2º do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao art. 58, § 2º da CLT passa a prever que o tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

É suprimida, assim, a garantia de que se for local de difícil acesso, ou não sendo servido por transporte público, o empregador fornecer a condução, o tempo *in itinere* deve ser computado na jornada de trabalho.

Trata-se de modificação absurda, que mostra o teor desse Projeto de Lei que pretende, apenas, reduzir direitos.

Se o empresário se instala em local de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, não pode exigir que as horas de deslocamento ao trabalho sejam desconsideradas e não remuneradas.

Nas grandes cidades, os trabalhadores já dedicam grande número de horas ao deslocamento ao trabalho. Trata-se de fenômeno

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17719.09757-00

mundial, mas, se é a empresa quem se situa fora do alcance do empregado, o ônus deve recair sobre o empregador, e não sobre o trabalhador.

Necessária, portanto, a rejeição dessa alteração e a sua supressão.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00624

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se a alteração ao § 3 do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

**JUSTIFICAÇÃO**

O § 3º do art. 614 em vigor prevê que "não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos."

A nova redação mantém a duração máxima de dois anos, mas insere a vedação da ultratividade das cláusulas desses instrumentos.

Trata-se de retrocesso social, inadmitido pelos princípios da Carta de 1988, e que submete o trabalhador a grave instabilidade e riscos de redução de direitos conquistados.

Colocada nos termos propostos, é uma verdadeira Espada de Dâmocles sobre os direitos trabalhistas, impedido que novas lutas sejam travadas e novos direitos e conquistas sejam reivindicados, pois o foco passará a ser a mera preservação do que já foi obtido em acordos anteriores.

Dada a disputa na esfera jurídica sobre se a ultratividade deve ou não ser expressamente assegurada por Lei, em vista da revogação do art. 1º § 1º da Lei nº 8.542, de 1992, pela Lei nº 10.192, de 14.2.2001, e sobre a validade da Súmula 277 do TST, caberia à Lei, sim, explicitá-la, e não vedá-la, dada a redação do art. 114, § 2º da Constituição, que reza:

> "§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, **respeitadas as**

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17970.22259-65

> **disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente**."

Com fundamento nesse dispositivo Constitucional, o TST adotou a nova redação da Súmula 277:

> "CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) –
>
> **As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho".**

Dessa forma, deve ser suprimida a redação proposta ao §3º do art. 614 da CLT.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

**PLC 38/2017**
**00625**

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17136.92459-29

# EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao art. 620 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

A nova redação proposta ao art. 620 permite que as condições estabelecidas em acordo coletivo sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. Na forma ora em vigor, isso só pode ocorrer se aquelas forem mais favoráveis do que essas.

Dessa simples descrição já se vislumbra a vulneração que poderá ocorrer em relação a conquistas coletivas, de toda a categoria, estabelecidas em convenção coletiva, sejam deixadas de lado em favor de "acordos" que somente regerão uma ou algumas empresas, possivelmente as que tenham maior poder econômico e que possam impor aos seus empregados essas concessões.

Trata-se de uma hipótese que não pode ser acatada, pois vulnera a força da negociação coletiva, e submete o trabalhador ao poder econômico, de forma irrecorrível.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00626

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17567.97516-44

# EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, os incisos IV (adesão ao seguro desemprego), XII (enquadramento do grau de insalubridade); XIII (prorrogação de jornada em ambientes insalubres) e XV (participação nos lucros e resultados).

## JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 611-A, o Projeto de Lei institui a prevalência do negociado sobre o legislado. Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei, listando, no art. 611-B, de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma "exceção", tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido;

Trata-se da pura e simples derrogação do direito do trabalho como um todo, proposta que não pode ser acatada por esta Casa.

Ainda que se admita a hipótese de negociação sobre temas que, hoje, são objeto de lei, e onde a negociação pode apenas ampliar direitos, há hipóteses que não podem ser submetidas a livre negociação, ainda que não se contrarie diretamente o texto da Constituição.

Nesse sentido, os incisos IV (adesão ao seguro desemprego), XII (enquadramento do grau de insalubridade); XIII (prorrogação de jornada em ambientes insalubres) e XV (participação nos lucros e

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17567.97516-44

resultados), por serem temas que a própria CF remete à Lei a forma de se exercício, ou que são especialmente protegidos, como direitos indisponíveis, não podem ser mantidos como objeto de negociação.

Propomos, assim, a sua supressão, mantendo-se apenas as demais situações que não contrariam diretamente o texto constitucional.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00627

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17317.84686-80

# EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
## (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

O art. 507-A que pretendemos suprimir assim estabelece:

> *"Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996."*

É nítido o efeito dessa norma, ao afastar o direito ao recurso ao Poder Judiciário do trabalhador que receba cerca de R$ 11 mil mensais, em valor atual, sob a presunção de que se trata de "suficiente", ainda que esteja no polo oposto uma empresa dotada de força econômica gigantesca.

O "direito" a que possa recusar a concordância à cláusula de arbitragem é, como sabemos, uma miragem, pois a empresa facilmente poderá condicionar a contratação a tal aceitação. E uma vez aceita, o trabalhador não poderá livremente exercer o seu direito de acesso à justiça

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17317.84686-80

assegurado pela Carta Magna, ou seja, será forçado a renunciar a uma garantia que é cláusula pétrea da Constituição.

Por isso, tal proposta não pode prosperar.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00628

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17038.91420-52

# EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
## (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

No novo art. 477-A proposto pelo PLC 38/2017, as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Trata-se de enorme retrocesso, visto que, hoje, tais situações de dispensa coletiva ou plúrima devem ser motivadas e justificadas, sob pena de serem consideradas arbitrárias, em ofensa ao que prevê o art. 7º, I da CF:

"Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

....."

A mera equiparação da demissão sem justa causa, individual, a uma demissão coletiva ou plúrima, sem autorização da representação sindical ou celebração de acordo. O Tribunal Superior do Trabalho pacificou o entendimento de que a dispensa em massa exige, necessariamente, prévia

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17038.91420-52

negociação coletiva, a fim de que se discutam os critérios e as formas como esta dispensa ocorrerá. Segundo Mauricio Godinho Delgado:

> *"Felizmente, a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do TST. No período subsequente ao julgamento de 18 de agosto de 2009, ao enfrentar novos casos de dispensas coletivas, reiterou a validade do precedente judicial inferido, enfatizando ser a negociação coletiva sindical procedimento prévio imprescindível para os casos de dispensas massivas de trabalhadores. Nesta linha estão os seguintes acórdãos e respectivas datas de julgamento: TST-RODC-2004700-91.2009.5.02.0000, julgado em 14.11.2001 - Relatora: Ministra Katia Magalhães Arruda; R0-173-02.2011.5.15.0000, julgado em 13.08.2012 - Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado; R0-6-61.2011.5.05.0000, julgado em 13.11.2012-Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa". (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14ª Ed. São Paulo: LTR, 2015, pág. 1.214).*

Portanto, não pode ser acatada, sob pena de ofensa ao princípio da vedação do retrocesso social, e afronta direta ao art. 7º, I da CF, a alteração proposta nos termos do art. 477-A.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00629

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17428.60357-88

# EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao art. 443 e o artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 443 e o novo art. 452-A da CLT inserem na ordem jurídica trabalhista o conceito de "contrato de trabalho intermitente".

Não obstante seja possível que, em certas atividades, o contrato de trabalho seja estabelecido por hora trabalhada, em razão da desnecessidade de prestação ininterrupta do trabalho por 6 horas ou 8 horas diárias, com intervalo, essa hipótese demanda que a jornada efetiva seja estabelecida previamente e que o trabalhador tenha conhecimento tanto do seu horário de trabalho, quanto do seu salário mensal. A jurisprudência dos Tribunais do Trabalho tem firmado esse entendimento, que nada mais é do que a garantia da dignidade do trabalhador, cuja situação não pode ficar à mercê do empregador, recebendo apenas por horas trabalhadas, mas sem qualquer previsibilidade que lhe permita reorganizar suas atividades e a busca de outras ocupações remuneradas.

O contrato de trabalho intermitente, na forma proposta, favorece somente o empregador, que tem o empregado à sua disposição, mas recebendo apenas pelas horas de efetivo trabalho. O prazo mínimo de três dias para a convocação do trabalhador como sendo o tempo para o empregado tomar conhecimento da jornada a ser cumprida, não é suficiente para que ele possa exercer outras atividades.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17428.60357-88

Assim, tal previsão legal não pode prosperar, por submeter o trabalhador a situação de grave injustiça e precarização do direito ao salário.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00630

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17225.86622-80

# EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
## (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao § 2º do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, a expressão "nem criar obrigações que não estejam previstas em lei".

## JUSTIFICAÇÃO

O Direito do Trabalho, como norma de ordem pública e caráter irrenunciável, possui três fontes complementares: 1) a lei, em sentido amplo, que inclui a Constituição, as leis complementares, as leis ordinárias e os tratados internacionais subscritos pelo Brasil, como as convenções da OIT; 2) a sentença Normativa, que são as decisões em sede de Poder Normativo adotadas pelos Tribunais do Trabalho; e 3) a negociação coletiva.

A Sentença Normativa já teve sua força reduzida por força da Emenda Constitucional nº 45, que modificou o art. 114 da Constituição Federal para condicionar o dissídio de natureza econômica na Justiça do Trabalho ao "de comum acordo" entre a empresa ou a entidade patronal e o sindicato de trabalhadores. Isso, na prática, reduziu o poder da via judicial como fonte de direito para os trabalhadores.

A nova redação dada ao art. 8º da CLT avança ainda mais, ao impedir que a súmula ou outro enunciado de jurisprudência do TST possa criar obrigações não previstas em lei.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17225.86622-80

Assim, estará limitando irremediavelmente o poder normativo da mais alta instância do Poder Judiciário, num grave retrocesso histórico e que terá profundas repercussões na aplicação da Justiça trabalhista.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00631

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17091.92459-95

# EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprimam-se os art. 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 611-A, o Projeto de Lei institui a prevalência do negociado sobre o legislado. Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei, listando, no art. 611-B, de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma "exceção", tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido;

Trata-se da pura e simples derrogação do direito do trabalho materializado em sua principal fonte – a Lei - como um todo, proposta que não pode ser acatada por esta Casa.

Propomos, assim, a sua supressão, a fim de garantir que prevaleça o primado da Lei, corolário do Estado de Direito.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00632

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17799.05248-79

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se, na redação dada ao § 5º do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, a expressão "ficando vedada a indicação de paradigmas remotos".

**JUSTIFICAÇÃO**

A nova redação dada ao art. 461 da CLT busca limitar os pedidos de equiparação salarial, que são mera decorrência do direito à isonomia, corolário do princípio de que a trabalho igual deve corresponder salário igual.

Trata-se de princípio que a ordem jurídica brasileira reconhece não somente na CLT, mas nas Convenções nº 100 e 111 da OIT.

O direito à igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor foi reconhecido pela OIT em 1919. É princípio enunciado na Constituição da OIT e um elemento chave para a justiça social. A Declaração de Filadélfia da OIT, de 1944, que faz parte da Constituição da OIT, afirma que "todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com oportunidades iguais".

Segundo o documento da OIT "Igualdade Salarial: Um guia introdutório" publicado em 12013, de autoria de Martin Oelz, Shauna Olney e Manuela Tomei,

> *"A Convenção nº 100 sobre igualdade de remuneração, de 1951, foi o primeiro instrumento internacional sobre esta questão. Não foi por acaso que a Convenção foi adotada após a Segunda Guerra Mundial, uma vez que as*

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17799.05248-79

*mulheres estiveram na linha da frente da produção durante a guerra em muitos países. A igualdade no salário para homens e mulheres foi um importante primeiro passo para uma igualdade mais ampla na sociedade, constituindo as diferenças salariais uma das mais evidentes e mensuráveis formas de discriminação.*

*Adotada há mais de 60 anos, a Convenção foi, na altura, inovadora e ainda é particularmente relevante. A Convenção leva em consideração a evolução dos meios de aplicação do princípio, evolução que se tem mantido. Pagar às mulheres menos do que aos homens pelo mesmo trabalho ou por trabalho de igual valor é uma forma comum de discriminação no emprego. A Convenção (Nº 111), sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 está intimamente ligada à Convenção (Nº 100). A Convenção (Nº 111) proíbe distinções, exclusões ou preferências feitas na base de vários motivos, inclusive o sexo, que têm o efeito de impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão. A Recomendação que acompanha a Convenção (Nº 111) refere a necessidade de formular uma política nacional para a prevenção da discriminação no emprego e na profissão, tendo em conta um certo número de princípios. Esses princípios incluem a igualdade de oportunidades e de tratamento no que diz respeito à remuneração por trabalho de igual valor para todos."*

Não é admissível, assim, que se estabeleçam exceções a esse princípio, como prevê o § 5º do art. 461 proposto, que afasta a indicação de paradigma remoto para fins de equiparação, como se o fato de o serviço prestado a mesma empresa, mas em outra unidade física, fosse capaz de afastar a igualdade do trabalho executado.

Dessa forma, para que se preserve a higidez do direito à equiparação, essa ressalva deve ser rejeitada por esta Casa.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00633

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17992.22305-91

# EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
## (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º e o art. 4º do Projeto de Lei.

## JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 457 da CLT, combinada com a alteração promovida pelo art. 4º do PLC 38/2017 ao art. 28 da Lei 8.212, de 1991, tem como propósito permitir a exclusão do salário de importâncias como diárias e abonos. A legislação atual determina que sejam considerados como salário as diárias e ajudas de custo que excedam 50% do salário, enquanto os abonos, que têm nítido caráter remuneratório, devem sempre ser a ele somados, para todos os fins, notadamente encargos trabalhistas, FGTS e contribuição social.

Ao excluir essas parcelas, sem qualquer limitação, o PLC 38 abre enorme espaço para que seja fraudada a própria arrecadação previdenciária, mediante o pagamento de “diárias” e “abonos” ou “prêmios” que nada mais são do que o próprio salário, e, com isso, haverá redução no valor do benefício previdenciário, no valor do FGTS e nas próprias verbas rescisórias e demais direitos do trabalhador.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17992.22305-91

Trata-se de retrocesso inadmissível, que nada tem a ver com a necessidade de modernizar a legislação trabalhista, mas que busca apenas reduzir o custo da mão de obra e empobrecer o trabalhador.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

**PLC 38/2017**
**00634**

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17155.08857-51

# EMENDA Nº DE 2017 - CCJ
# (ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

## EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao "caput" do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, bem assim o seu parágrafo 2º, constantes do art. 1º.

## JUSTIFICAÇÃO

A nova redação do caput do at. 394-A da CLT visa permitir que a empregada gestante ou lactante exerça atividades ou trabalhe em locais e operações insalubres.

Em nosso entender trata-se de situação que fere o princípio constitucional da proteção do trabalho da mulher, agravado pelo fato de que a exposição a agente nocivo, em qualquer grau, afeta o nascituro, que sequer pode expressar a sua vontade.

É um absurdo que não podemos aceitar.

Assim, deve ser rejeitada e suprimida a alteração ao caput do art. 394-A, mantido, porém, na forma do seu parágrafo 3º, o direito a que a empregada, se não puder exercer atividade salubre durante a gestação ou lactação, receba o salário-maternidade.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00635

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17029.34625-60

**EMENDA Nº DE 2017 - CCJ**
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se a alteração ao "caput" e o §4º do art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

**JUSTIFICAÇÃO**

A redação proposta pelo art. 1º do PLC ao Art. 58-A da CLT prevê que "considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a **trinta horas semanais**, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais".

A redação vigente desde 2001 prevê que o regime de tempo parcial aquele não pode exceder a vinte e cinco horas semanais.

Essa redação já foi introduzida com o fito de flexibilizar a relação de trabalho e reduzir direitos.

A ampliação de 25 para 30 horas semanais, além de desnecessária para o interesse do empresário que necessita dessa solução, revela nada menos que a ânsia do PLC de materializar a precarização da relação empregatícia e dos direitos constitucionais.

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17029.34625-60

Assim, deve ser suprimida essa nova alteração, bem assim o novo parágrafo 4º proposto, que faz referência a essa situação.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00636

**Emenda nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017)**

SF/17227.35962-00

Suprimam-se os arts. 4-A, 4-C e 5-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei 13.429 de 31 de março de 2017, constante do art. 2º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

Os artigos que se pretende suprimir visam a permitir a terceirização sem limites, abrangendo as atividades finalísticas da empresa tomadora.

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

É da essência do direito à relação de emprego protegida, assegurada no artigo 7º, I, da Constituição Federal que o vínculo se forme diretamente com a empresa em que o trabalhador esteja integrado no desenvolvimento de sua atividade finalística, de modo que o texto do substitutivo do Senado, ao admitir a intermediação de um terceiro na prestação de mão de obra, viola a garantia constitucional.

Igualmente, incompatível com as normas do artigo 170 da Constituição Federal, que define a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na busca do pleno emprego.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

SF/17227.35962-00

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00637

**Emenda nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017)**

Suprima-se os arts. 443 e 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

Os artigos 443 e 452-A constantes do PLC 38/2017 visam a instituir a modalidade de trabalho intermitente, ou seja, modalidade de trabalho na qual o trabalhador será remunerado mediante a hora de trabalho prestado, consentindo ainda a contratação sem jornada de trabalho fixa.

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 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 sobrará 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.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17420.11937-08

**PLC 38/2017**
**00638**

**Emenda nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17316.21013-06

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao artigo 59-A e ao parágrafo único do artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, permite a instituição da jornada 12x36 (12 horas de trabalho por 36 horas de descanso) para todas as atividades profissionais, firmada inclusive por acordo individual entre empregado e empregador.

É sabido que a jornada 12x36 pode trazer imensos riscos à saúde e à segurança do trabalhador, potencializando o probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho e de adoecimento do empregado, pois supera, em 50%, a jornada diária normal de 8 horas prevista na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

De fato, atualmente algumas atividades tem utilizado referida jornada, a exemplo de porteiros e vigilantes, mas não podemos concordar que a jornada possa ser generalizada para toda e qualquer atividade, inclusive mediante acordo individual, sob pena de termos um aumento considerável de acidentes e doenças no trabalho.

De outro lado, o que temos visto em situações cotidianas é, especialmente no setor de vigilância, portaria e também em saúde (médicos e enfermeiros), o exercício de dupla jornada de trabalhadores, em vínculos de trabalho diferentes, fazendo com que o trabalhador labore, na prática, 12 horas por dias, totalizando até 84 horas de trabalho por semana.

Além disso, pela redação do PLC 38, nessa jornada não receberá o acréscimo de valor da hora trabalhada nos feriados, nem o adicional de trabalho noturno, referentes à prorrogação do trabalho noturno, quando continua trabalho após às 5 horas da manhã.

Mais perigoso ainda para a saúde do trabalho é a previsão contida no parágrafo único do artigo 60, que, por sua redação, dispensa, nas atividades insalubres, a concessão de licença prévia para fixação da jornada 12x36, o que certamente fará aumentar sobremaneira o adoecimento de trabalhadores nas mais diversas atividades.

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17316.21013-06

**PLC 38/2017**
**00639**

**Emenda nº _____ - CCJ**
**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17762.75018-65

Modifiquem-se, no artigo 1º do PLC 38, de 2017, os artigos 75-C, 75-D e 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho, que passam a vigorar com a seguinte redação:

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

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

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

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

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

Art. 75-E. O empregador deverá instruir e treinar os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim

de evitar doenças e acidentes de trabalho, c e fiscalizar o cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho.

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

SF/17762.75018-65

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, permite a transferência dos ônus ao empregado que labora em regime de teletrabalho, pois possibilita que seja previsto em contrato escrito que o empregado tenha a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

Na relação empregatícia, o ônus do empreendimento deve ser do empregador, cabendo ao empregado a disponibilização da sua força de trabalho, não se devendo repassar a responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos para o trabalhador. Caso seja mantido esse dispositivo, será comum a determinação em contrato para que o empregado compre todo o material e equipamentos necessários para o desenvolvimento de seu trabalho, a exemplo de computadores, impressoras, programas de computador, etc., o que não pode ser permitido, sob pena de se inverter toda a lógica do direito do trabalho.

De outro lado, no que diz respeito ao art. 75-E, ao empregador não deve ser atribuída tão somente a obrigação de instruir formalmente seus empregados, ainda que de forma expressa e ostensiva, quanto às precauções

a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo, sim, ser responsável pelo efetivo treinamento e capacitação do trabalhador quanto ao uso correto dos equipamentos, especialmente com relação a normas de ergonomia, e pela fiscalização do cumprimento dessas normas de saúde e segurança no trabalho.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17762.75018-65

**PLC 38/2017**
**00640**

**Emenda nº _____ - CCJ**
**(PLC nº 38, de 2017)**

Altere-se, no art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação dada ao art. 611-A da CLT:

SF/17835.78741-91

Art. 611-A. .....

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015;

III – planos de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado;

IV – regulamento empresarial;

V – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VI – participação nos lucros e resultados da empresa;

VII – parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho

§ 1º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa ais incisos deste artigo, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado, sob pena de nulidade do instrumento coletivo.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho ensejará sua nulidade por caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Sendo pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo, sob pena de nulidade.

**Justificativa**

Os problemas do modelo de organização sindical adotado em nosso país são de todos conhecidos, estando claro que seria necessário estabelecer uma discussão prévia sobre sua alteração e adequação aos padrões recomendados pela OIT, em especial a partir da ratificação da Convenção n. 87 dessa Organização.

SF/17835.78741-91

O PLC 38, de 2017, permite que ocorra a prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive para o rebaixamento dos patamares legais e indisponíveis de proteção em relação a toda e qualquer matéria, com exceção dos temas elencados no art. 611-B da CLT, proposto no PLC 38, de 2017, os quais que praticamente reproduzem os incisos do art. 7º da Constituição Federal. O art. 611-A passa a ser exemplificativo, portanto.

Vale dizer: o PLC 38, de 2017, admite que a negociação coletiva, instrumento concebido para promover a pacificação coletiva das relações de trabalho e a melhoria das condições de trabalho, seja utilizado para o rebaixamento ou supressão de diversos direitos trabalhistas.

Cabe tecer alguns comentários sobre a suposta valorização da negociação coletiva para se fixarem parâmetros sobre as condições de trabalho abaixo do piso legal.

Além da sua evidente inconstitucionalidade, o texto apresentado no PLC 38, de 2017, levará ao enfraquecimento de um dos princípios basilares do direito do trabalho, que é o princípio da norma mais favorável, há flagrante violação das Convenções n. 98 e 154 da OIT.

SF/17835.78741-91

A OIT, no início do mês de fevereiro, divulgou o relatório do Comitê de Peritos da Comissão de Aplicação de Normas. O documento apresenta diversos comentários sobre o cumprimento das Convenções da OIT nos países-membros e é utilizado como base nas discussões realizadas na Conferência Internacional do Trabalho.

O Comitê de Peritos analisou a aplicação da Convenção n. 98 da OIT – que é uma das Convenções mais importantes da Organização - no Brasil e comentou a proposta de introduzir no ordenamento jurídico brasileiro a prevalência do negociado sobre o legislado para estabelecer condições abaixo das previstas em lei.

Os comentários não deixam dúvidas sobre o que significa a valorização da negociação coletiva, no âmbito das Convenções n. 98 e 154 da OIT, e dos efeitos negativos da Reforma Trabalhista.

De acordo com o relatório, ‘o Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei’, assim como ‘o Comitê enfatiza que a definição de

negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção n. 154.

SF/17835.78741-91

Como consequência do negociado sobre o legislado, coloca que ‘do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução de medida para permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva possui o efeito de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade no longo prazo’.

Finalmente, o relatório aponta que medidas dessa natureza ‘seriam contrárias ao objetivo de promover negociação coletiva livre e voluntária, nos termos da Convenção’. Desta forma, fica evidente que autorizar o rebaixamento de direitos por meio da negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores. Muito pelo contrário, enfraquece e coloca em descrédito diante da sociedade esse importante instrumento de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho.

Além disso, caso aprovada a Reforma Trabalhista, o Brasil poderá ser acionado perante o Comitê de Aplicação de Normas e o Comitê de Liberdade Sindical da OIT por desrespeitar as Convenções n. 98 e 154, expondo internacionalmente o país pela falta de compromisso em promover direitos trabalhistas fundamentais”.

Cumpre ainda destacar contradições crassas presentes no PLC 38, de 2017. A título de exemplo, aponta-se que, apesar de não permitir a prevalência do negociado sobre o legislado para reduzir ou suprimir direitos relacionados à segurança e saúde do trabalhador, admite que o enquadramento da insalubridade e que a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, atividades eminentemente técnicas, sejam fixadas por meio de negociação coletiva.

SF/17835.78741-91

Finalmente, dentre as inovações propostas no PLC 38, de 2017, em relação ao art. 611-A da CLT, cumpre ressaltar a inviabilidade da previsão de participação dos sindicatos como litisconsortes necessários em todos os processos em que discutida a nulidade de norma coletiva, pois, considerando o efeito “erga omnes” dos acordos e convenções coletivas, torna-se impraticável que as entidades tenham de participar de inúmeras ações individuais (611-A, § 5º), o que sem dúvidas irá causar embaraço ao desenvolvimento normal de suas atividades, bem como trará prejuízos à propalada segurança jurídica.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

**PLC 38/2017**
**00641**

**Emenda nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17731.01456-20

Altere-se o art. 1º do PLC 38, de 2017, dando ao 855-B da CLT a seguinte redação:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum;

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria;

§ 3º A petição de acordo será obrigatoriamente acompanhada da documentação comprobatória do pagamento das verbas rescisórias, na forma do artigo 477 da CLT, sob pena de indeferimento liminar;

§ 4º O acordo submetido a homologação não poderá ter por objeto:

a) declaração de inexistência de relação de emprego ou determinação da natureza jurídica da relação de trabalho mantida entre as partes;

b) a incidência de tributos ou contribuições sociais sobre os valores pagos, a qualquer título;

**Justificativa**

SF/17731.01456-20

O PLC 38, de 2017, altera substancialmente os procedimentos para pagamento das verbas rescisórias aos empregados, os quais deixam de contar com a assistência do sindicato da categoria para o recebimento dos valores e homologação da rescisão contratual.

Ao mesmo tempo, cria o processo de homologação de acordo extrajudicial, a ser apresentado em petição conjunta (artigo 855-B e seguintes).

A previsão de homologação de acordo extrajudicial, em sede de jurisdição voluntária, resultará na institucionalização de uma prática ilícita já utilizada por muitas, com a simulação de lides para obter a ampla quitação do contrato de trabalho mediante o pagamento das verbas rescisórias.

Como o PLC 38, de 2017, extingue a assistência e homologação do sindicato no momento do pagamento das verbas rescisórias, a Justiça do Trabalho acabará convertida em órgão homologador de rescisões contratuais, desvirtuando completamente suas nobres funções delineadas na Constituição Federal.

Em tal sistemática, basta que a empresa não pague as verbas rescisórias no momento da rescisão para colocar o trabalhador em situação de extrema dificuldade financeira, pois necessita de recursos para a

subsistência da família, de modo que se verá compelido a aceitar receber o valor oferecido, mesmo que corresponda apenas às verbas rescisórias, mediante quitação do contrato.

SF/17731.01456-20

Para que os trabalhadores não se vejam sujeitos a esse tipo de pressão, propõe-se a inclusão do § 3º, que exige a comprovação do pagamento das verbas rescisórias como condição para o recebimento do processo de homologação de acordo extrajudicial.

Com isso, busca-se preservar minimanente a livre manifestação de vontade do trabalhador, de modo que eventual acordo possa ser autêntico e não represente apenas a prevalência do poder do empregador.

A inclusão do § 4º objetiva evitar a utilização da homologação judicial de acordo para frustrar receitas da previdência social, com a inclusão de cláusulas que contrariem a norma do art. 201, § 11, da Constituição Federal: “§ 11. Os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e conseqüente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei.”

Por outro lado, também pretende evitar a utilização de procedimento de jurisdição voluntária para obtenção de decisão judicial no sentido da inexistência da relação de emprego em situações em que esta de fato existe, tanto pelas razões já expostas a respeito das condições desfavoráveis à livre manifestação da vontade do empregado, quanto porque matéria dessa natureza deve ser decidia em processo contencioso.

Como a Lei não pode ter por objetivo inviabilizar a concretização dos direitos sociais, o artigo deve ter seu texto modificado.

SF/17731.01456-20

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

**PLC 38/2017**
**00642**

**Emenda nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17618.55803-65

Suprima-se a alteração do Art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 constante do Art. 3º do PLC 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

A proposta legitima medidas flexibilizadoras das relações de trabalho em detrimento de direitos instituídos.

Ao estimular o acordo individual, cria a possibilidade da extinção do contrato de trabalho por acerto direto entre o empregado e a empresa, podendo, nesse caso, ser pactuado o pagamento de metade do aviso prévio e da multa ao FGTS.

Nesses casos, o levantamento dos depósitos do FGTS fica limitado a 80% e não permitirá o acesso ao seguro-desemprego. A fragilidade dessa hipótese flexibilizadora de rescisão contratual, sem qualquer assistência sindical, aponta para um alto risco para os trabalhadores, com uma grave restrição de acesso ao programa de proteção social do desempregado.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00643

**Emenda nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17530.07793-45

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 3º do artigo 614 e ao artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, proíbe totalmente a ultratividade das normas coletivas, que consiste na prorrogação da vigência de acordo ou convenção coletiva de trabalho até que outra norma semelhante venha a ser entabulada entre sindicatos ou entre sindicato e empresa.

Mostra-se salutar que as próprias partes decidam, pelo menos, quanto à possibilidade de que as normas coletivas possam continuar a vigorar por prazo superior ao previsto, até que venha a ser firmada outra convenção ou acordo coletivo.

De outro lado, a nova redação trazida para o artigo 620 afasta totalmente princípio fundamental no direito do trabalho que é o princípio da norma mais favorável, razão pela qual deve ser suprimido, mantendo-se incólume a redação atual deste artigo.

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

SF/17530.07793-45

Senador **LINDBERGH FARIAS**

**PLC 38/2017**
**00644**

**Emenda nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17657.97598-67

Modifique-se, no artigo 1º do PLC 38, de 2017, o artigo 59-A da CLT, que passa a vigorar com a seguinte redação:

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

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, permite a instituição de **quaisquer formas de compensação** por meio de acordo individual entre empregado e empregador, o que atualmente não é permitido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A instituição de possibilidade de definição de qualquer forma de compensação mediante acordo individual é medida que pode retirar direitos dos empregados e colocar em risco a saúde e segurança do trabalho, pois sabemos que a criatividade empresarial de criar jornadas totalmente diversas das previstas em lei pode submeter trabalhadores a riscos indevidos, e isso fica mais possível ainda mediante acordo individual, sendo imprescindível manter os sindicatos representativos com a prerrogativa de negociar essas

novas formas de compensação, pois conhecedores das realidades vivenciadas por seus representados.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

**PLC 38/2017**
**00645**

**Emenda nº _____ - CCJ**

SF/17650.44676-41

Acrescente-se ao art. 2º do PLC 38, de 2017, um § 3º ao art. 2º da Lei 6.019/74, com a seguinte redação:

Art. 2º .....

§ 3º. A admissão de trabalhadores por meio da modalidade contratual regulada por este artigo somente ocorrerá se mantida a quantidade de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existente no dia 22 de dezembro de 2016.

**JUSTIFICATIVA**

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho temporário levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores temporários, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios (como a duração das férias).

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório “World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs”: entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho

a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho[1].

SF/17650.44676-41

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

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.
[2] Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>

por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial[3]. Muitos especialistas apontam o descontentamento popular gerado por tal condição como um dos principais fatores por trás da vitória de Donald Trump nas últimas eleições, com um discurso radical (além de xenófobo) de ruptura com establishment político.

SF/17650.44676-41

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

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

A experiência dos demais países foi de que, ao invés de se gerar adicionais postos de trabalho, experimentou-se a substituição de trabalhadores contratados por tempo integral por trabalhadores por tempo parcial e temporários, com redução de renda e de segurança no trabalho. Os

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

postos de trabalho foram precarizados e a retomada do crescimento econômico não conduziu ao status quo anterior, de modo que o patamar de temporários e contratados por prazo parcial não mais diminuiu.

SF/17650.44676-41

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

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho temporário não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho, reportando-se ao número de trabalhadores contratados por prazo indeterminado existentes à época da apresentação do Projeto de Lei n. 6787/2016.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

**PLC 38/2017**
**00646**

**Emenda nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17595.10622-27

Suprima-se o art. 442-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

Pretende a exclusão de vínculo empregatício no trabalho contratado como autônomo e, até mesmo, admitindo a chamada “pejotização”.

Ao considerar a contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação, ora se o autônomo exercer sua atividade com subordinação e habitualidade é fraude à relação de emprego, expediente que, além de precarizar as relações de trabalho, instrumentaliza a sonegação de impostos e de contribuições sociais.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

**PLC 38/2017**
**00647**

**Emenda nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17861.79760-68

Modifique-se o Art. 1º do PLC 38, de 2017, nos seguintes termos:

"Art. 71 .....

.....

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

.....(NR)

## JUSTIFICAÇÃO

A emenda pretende alterar a legislação do trabalho para melhor dispor sobre o respeito aos intervalos destinados ao repouso e alimentação na jornada regular de trabalho.

Os casos de descumprimento, devem ser indenizados de forma rigorosa, no equivalente a todo o período do repouso, para desestimular essa prática que fragiliza duplamente o trabalhador.

Em sintonia com o reconhecimento do próprio TST (Súmula n. 437) o repouso tem estrita vinculação com a saúde do trabalhador, na medida em

que sua supressão ou redução impacta em admitir longas jornadas e também pela segurança no trabalho.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

**PLC 38/2017**
**00648**

**Emenda nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017**)

Dê-se ao art. 59, *caput* e § 5º a seguinte redação, suprimindo-se os arts. 59-A, 59-B e § 2º do art. 396, todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, alterado e inseridos pelo do art. 1º do PLC nº 38, de 2017:

> Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
>
> .....
>
> .....
>
> § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força 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 mês, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.
>
> § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, acrescido do adicional de cem por cento superior à da hora normal.
>
> § 4º Os empregados contratados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas suplementares

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo coletivo de trabalho, desde que a compensação ocorra no período máximo de 15 dias. (NR)

Art. 59-A. (suprimido)

Art. 59-B. (suprimido)

SF/17217.80563-91

**JUSTIFICAÇÃO**

Os artigos modificados por esta emenda suprimem a expressão “acordo individual” para fixar a jornada de trabalho com horas extras e sobre o banco de horas, o que não pode ser mantido pela hipossuficiência do trabalhador

Ou seja, esqueceu o legislador da Câmara dos Deputados da vedação ao retrocesso social e nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda que mantem a norma negocial mais benéfica ao trabalhador.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

3

SF/17217.80563-91

PLC 38/2017
00649

**Emenda nº _____ - CCJ**
**(PLC nº 38, de 2017)**

SF/17948.98248-50

Acrescente-se, no art. 1º do PLC 38, de 2017, o seguinte art. 835-A à CLT, com a seguinte redação:

> Art. 835-A. A condenação do reclamado pelo não cumprimento de obrigações do contrato de trabalho ensejará o pagamento de multa indenizatória correspondente a 100% do valor da condenação.

**Justificativa**

Uma vez que o Direito, por regra, baseia-se na ideia de solidariedade visando à manutenção do grupo social, o que transforma uma norma social (econômica ou moral) em jurídica é o fato de que a sanção material contra sua violação pode ser socialmente organizada pelo emprego da coerção (GRAU, 2011).

A ausência de sanção ao descumprimento da legislação trabalhista viola, de forma peculiar, o sistema jurídico trabalhista que tem, em seu código genético, a finalidade de proteção do trabalhador hipossuficiente. Isto é agravado pelo fato de a principal causa para o cometimento das infrações trabalhistas constituir-se no interesse empresarial em economizar recursos (LANGILLE, 2005, p. 11). Com efeito, instrumentos estatais que não imponham sanções pecuniárias terão pouca eficácia estratégica, uma vez que o cerne da evasão às leis trabalhistas é o aspecto econômico.

Diante desse quadro, aparecem várias questões: é possível efetivar a legislação, e consequentemente, proteger os trabalhadores, sem punir os infratores da legislação trabalhista? Há mecanismos jurídicos efetivos que não estejam lastreados na sanção? De acordo com doutrinas jurídicas que enxergam o Direito como coativista (BOBBIO, 2006), isto não é possível.

SF/17948.98248-50

Tornar-se responsável por determinada conduta antijurídica deve implicar em sanção, isto é, na perda de um interesse juridicamente protegido. Teixeira (2012, p. 148) argumenta que, especificamente quanto à responsabilidade civil, isto significa a imposição judicial de restituição da vítima ao *status quo ante*, ou não sendo isto possível, do dever de indeniza-la. Direito, coação e Estado são, portanto, três elementos indissoluvelmente ligados (BOBBIO, 2006, p. 153).

As empresas – mais do que os sujeitos individualmente considerados – são agentes racionais maximizadores de suas vantagens e minimizadores dos seus custos. Para Cardoso e Lage (2007, p. 71-72), do ponto de vista da gestão do negócio, cumprir ou não a legislação trabalhista é uma decisão racional: se o empregador considera que os custos trabalhistas são muito altos, ele pode decidir correr o risco de não pagá-los, risco este que é uma probabilidade de ser apanhado burlando a lei e da sanção em que incorrerá.

Quando a estratégia dominante é o não-cumprimento da legislação, em que empresários racionais, defrontados com custos do trabalho considerados altos, tendem a não os assumir, nota-se a importância de sanções que sejam maiores do que esse custo e que a probabilidade de ser pego e sancionado seja suficientemente elevada: qualquer outra combinação de fatores será um incentivo ao não-cumprimento da lei (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 71-72).

A título de exemplo, destaca-se que o empregador, ao deixar de registrar um trabalhador, economiza 102% sobre o salário efetivamente pago (PASTORE, 1996, apud PORTELA; FIRPO *et all*, 2012, p. 6). Portanto, a sanção deve ter a capacidade de inibir a prática da irregularidade. Caso contrário, a violação será reforçada pelo lucro excedente mesmo quando já descontado o valor da sanção.

Em sendo a empresa governada pelas contingências de reforço e punição que vigem em seu contexto, haverá sempre uma oposição intrínseca entre respeitar a lei trabalhista – que lhe é aversivo por diminuir o lucro – e não os respeitar, aumentando sua margem de lucro.

O sucesso da efetividade da legislação depende fundamentalmente da previsão de multas em valores significativamente superiores aos ganhos obtidos pelo empresário na hipótese do seu descumprimento. Segundo Pimenta (2000, p. 38), é esperado que os empregadores que já demonstraram predisposição ao descumprimento da lei contabilizem detalhadamente seus custos e benefícios, fazendo projeções futuras, determinando qual o valor máximo a ser despendido com o cumprimento total do ajuste, em relação aos montantes gastos pelas multas decorrentes da sua violação. Se o valor da punição é inferior ao custo necessário para cumprir as obrigações legais, esta conduta de desrespeito ao ordenamento jurídico – que é objeto de anterior consideração pela empresa – será tendencialmente previsível, uma vez que este comportamento anticontratual gera redução de gastos financeiros.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17948.98248-50

PLC 38/2017
00650

**Emenda nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017**)

Modifica-se, no artigo 1º do PLC 38, de 2017, o artigo 223-A da Consolidação das Leis do Trabalho, que passa a vigorar com a seguinte redação:

> Art. 223-A. Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações relativas à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho.

## JUSTIFICAÇÃO

Ao que se observa, trechos do PLC 38, de 2017, cuja emenda ora se propõe, acabar por aderir a uma visão preconceituosa e alheia à realidade da Justiça do Trabalho, difundida em alguns meios empresariais, no sentido de que decidiria tal ramo do Judiciário sempre em favor dos trabalhadores. Tal visão, todavia, não subsiste a qualquer análise isenta e embasada em fatos e números.

De forma inédita, o PLC 38 prevê limitações às decisões da Justiça do Trabalho que não encontram paralelo nos outros ramos do Poder Judiciário, o que se mostra preocupante tanto do ponto de vista do direito dos

trabalhadores à integral reparação dos danos sofridos quanto da integral prestação jurisdicional, expressamente assegurada no artigo 5º da CF/88.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

SF/17637.00419-82

Senador **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00651

**Emenda nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17614.43397-42

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 3º do artigo 614.

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, proíbe totalmente a ultratividade das normas coletivas, que consiste na prorrogação da vigência de acordo ou convenção coletiva de trabalho até que outra norma semelhante venha a ser entabulada entre sindicatos ou entre sindicato e empresa.

Mostra-se salutar que as próprias partes decidam, pelo menos, quanto à possibilidade de que as normas coletivas possam continuar a vigorar por prazo superior ao previsto, até que venha a ser firmada outra convenção ou acordo coletivo.

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00652

**Emenda nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017**)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 2º do artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## JUSTIFICAÇÃO

O dispositivo a ser suprimido retira totalmente direito garantido há anos aos trabalhadores brasileiros, qual seja, as chamadas horas in itinere, que consiste no tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno quando tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução, direito que se encontra consolidado em nossa legislação desde 2001 e que já era devido anteriormente a partir entendimento jurisprudencial.

É importante ressaltar que isso não é criação do Brasil, estando presente em diversos países, inclusive em países da Comunidade Europeia.

Caso esse direito venha a ser retirado, trabalhadores que laboram longe dos grandes centros, seja na atividade rural, seja em canteiros de obras que ficam distante das cidades (ex: hidrelétricas), serão imensamente prejudicados, pois, às vezes, perdem 3 ou 4 horas diárias no deslocamento, no interesse do empregador, e terão esse tempo totalmente subtraído de suas vidas, sem qualquer contrapartida, barateando, ainda mais, o custo da mão-de-obra.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00653

**Emenda nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017)**

SF/17958.21717-83

Suprima-se o inciso VIII do § 2º do art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na redação do art. 1º do PLC nº 38, de 2016.

## JUSTIFICAÇÃO

Não é razoável exigir que a troca de roupa ou uniforme seja descontada da jornada de trabalho. Se a empresa exige o uso de uniforme, o tempo gasto para que a troca ocorra deve integrar a jornada de trabalho.

É normal a prática adotada por empresas, de passarem a ter vestimentas próprias, como forma de transparecer sua organização e preocupação com a aparência, segurança e higiene dos trabalhadores, e dessa forma passam a exigir dos empregados a sua adequação.

O funcionário que recebe o uniforme está sujeito a sanções por parte do empregador, devendo o emprego utilizar o uniforme recebido para a finalidade a que se destinam, podendo ser responsabilizado pela guarda e conservação dos uniformes.

O empregado não pode sofrer prejuízo na contraprestação de seu trabalho que deve remunerar todo o tempo à disposição do empregador,

incluindo o tempo para a troca de uniforme não anotado no ponto, ainda que em poucos minutos, sob pena de transferir ao empregado os custos e riscos do negócio.

O tempo de troca de uniforme, quando maior do que cinco minutos, não está dentro do limite de tolerância para a marcação do ponto, dessa forma, esse tempo destinado à troca de uniforme deve ser anotado no cartão-ponto do empregado e considerado como tempo à disposição do empregador.

SF/17958.21717-83

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00654

**Emenda nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017**)

Modifique-se o Art. 1º do PLC 38, de 2017, nos seguintes termos:

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

..... (NR)

**JUSTIFICAÇÃO**

A emenda pretende alterar a legislação do trabalho para definição da jornada máxima de 40 horas semanais.

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

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

SF/17448.30134-30

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

**PLC 38/2017**
**00655**

**Emenda nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17058.67140-26

Acresça-se ao artigo 1º do PLC 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, novos artigos sob a organização de um novo Capítulo V-A, inserido no Título IV, nos seguintes termos:

TÍTULO IV – DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

.....

CAPÍTULO V-A

DA DESPEDIDA ARBITRÁRIA

Art. 486-A. Não se dará término à relação de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Parágrafo único. Considera-se despedida sem justa causa todas as hipóteses não previstas como justa causa por força do art. 482.

Art. 486-B. Considera-se despedida arbitrária aquela relacionada com necessidades do empregador em razão de dificuldades econômicas ou financeiras ou de reestruturação produtiva, sem a devida demonstração das dificuldades, bem como os seus limites, devem estar previstos em convenção ou

acordo coletivo de trabalho.

Art. 486-C. O empregado demitido de forma arbitrária ou sem justa causa tem direito a indenização compensatória de, no mínimo, quarenta por cento sobre todos os depósitos realizados na conta vinculada do empregado durante a vigência do respectivo contrato de trabalho, com acréscimo de dois por cento por ano de efetivo trabalho, sem dedução de saques havidos, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, sem prejuízos de outros direitos assegurados ao trabalhador.

Parágrafo único. A indenização de que trata este artigo não se aplica aos contratos por prazo determinado.

Art. 486-D. A despedida que não se fundar em justo motivo objetivo ou subjetivo pode ter sua nulidade declarada judicialmente com a consequente reintegração, facultando-se inclusive a tutela antecipada específica.

Parágrafo único. O ônus da prova em eventual controvérsia administrativa ou judicial sobre a despedida incumbe ao empregador.

Art. 486-E. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, dentre outras hipóteses:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, bem como de seu suplente, desde o registro de suas candidaturas até um ano após o final de seus mandatos;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto;

c) do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção, de representação ou de

SF/17058.67140-26

conselheiro fiscal e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, no quantitativo estabelecido no art. 522, combinado com art. 8o, inciso VIII da Constituição Federal, ou, se mais benéfico, conforme dispuser convenção ou acordo coletivo de trabalho;

d) do empregado reabilitado ou portador de deficiência, nos termos da legislação previdenciária;

e) de empregado membro de Comissão de Conciliação Prévia, titular ou suplente, no período compreendido entre o registro da candidatura até um ano após o final do mandato;

f) do empregado acidentado nos termos da legislação previdenciária;

g) do empregado, titular ou suplente, integrante da representação dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS, até um ano após o término do mandato;

h) do empregado, titular ou suplente, da representação dos trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social, até um ano após o término do mandato;

i) de empregado eleito diretor de cooperativa, nos termos de legislação especial;

j) de empregado contemplado com estabilidade provisória decorrente de convenção ou acordo coletivo de trabalho, no período estabelecido em negociação coletiva.

Art. 486-F. Ficam vedadas despedidas coletivas, salvo por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 486-G. O trabalhador admitido em lugar de outro despedido de forma arbitrária ou injusta tem direito à mesma remuneração.

SF/17058.67140-26

## JUSTIFICAÇÃO

A Convenção nº 158 não institui a estabilidade no emprego. Em resumo, ela estabelece a proteção contra a despedida arbitrária na forma da lei, tal qual previsto no inciso I do art. 7º da Constituição Federal.

SF/17058.67140-26

A ideia central da Convenção é a de se garantir ao polo mais fraco da relação de emprego condições adequadas de se defender, ou, como sustentado pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra, "a aplicação da Convenção 158 representa um fator de justiça social e de democracia nas relações entre o capital e o trabalho", reiterando o valor social do trabalho.

Conforme reflexão de Márcio Tulio Viana sobre o tema:

> "(...)
>
> De um lado, a Convenção pode servir como uma espécie de costura para esses recortes que hoje compõem - ou decompõem - a vida do trabalhador. Pode ajudá-lo a viver com menos medo e mais alegria; a sentir-se mais gente e menos objeto; a refazer os seus pequenos sonhos e a reconstruir, pelo menos em parte, a sua identidade enquanto homem que faz, *homo faber*.
>
> Ao mesmo tempo, pode também reduzir a intensidade da concorrência entre os trabalhadores, pois os de dentro estarão menos ameaçados pelos de fora; e isso significa recompor os laços desfeitos e restaurar as identidades coletivas.
>
> (...) Na prática, e na medida em que o medo diminuir, o trabalhador se verá também mais livre para aderir ao sindicato. E isso poderá dar novo alento à luta coletiva, hoje tão enfraquecida

pela reestruturação produtiva e tudo o mais que a acompanha - da globalização à ideologia.

(...)BOURDIEU nos ensina que, para projetar o futuro, é preciso ter um mínimo de segurança no presente. É difícil saltar quando a terra se mexe. As incertezas do dia perturbam os sonhos da noite. De resto, simplesmente não é humano deixar que as vidas flutuem ao acaso, seguindo as leis da concorrência e os impulsos da acumulação. (...)" (Trabalhando sem medo: Alguns argumentos em defesa da Convenção nº 158 da OIT. Márcio Túlio Viana, in Revista do Tribunal Regional da 3ª Região, v. 46, n. 76, p. 235-246, jul/dez 2007. Consultado em http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcio_Viana.pdf, em 1º/08/2011)

SF/17058.67140-26

Registre-se que se encontra sob análise desta Câmara dos Deputados mensagem 59/2008, da Presidência da República que submete à apreciação do Congresso Nacional o texto da Convenção 158, de 1982, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Término da Relação de Trabalho por iniciativa do Empregador. Mesmo tendo sido ratificada, foi posteriormente denunciada pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso e, em seguida, tornou-se objeto de debate no Poder Judiciário (ADI nº 1.625 sobre a constitucionalidade do Decreto nº 2.100, de 1996, sob o argumento de que o decreto que promoveu a denúncia da Convenção nº 158 dependeria de aprovação do Congresso Nacional, o que efetivamente não ocorreu).

Muito se tem discutido a respeito da necessidade de se proporcionar melhorias e garantias de emprego para que haja uma estabilização nos setores produtivos, demonstrando o amadurecimento do

capitalismo neste Século XXI de maneira condizente com os contextos sociais, históricos e políticos que a humanidade implementou a partir do século anterior.

Ainda que haja antagonismos de interesses, nas relações dicotômicas tradicionais entre o capital e o trabalho, as construções e soluções dialógicas avançadas já demonstraram que o mundo do trabalho contemporâneo convive melhor com debates honestos e coletivos, com as construções dialogadas de soluções de litígios.

É nesse contexto que merece o debate nesta Casa - em torno do inciso I do art. 7° da Constituição Federal - inclusive com a possibilidade de nova ratificação da Convenção 158 da OIT.

Desta forma, a presente emenda pretende dispor na legislação nacional o tema da despedida imotivada, que se coadunará com o relevante momento do Brasil que necessita de relações de trabalho estabelecidas em fortes condições para o enfrentamento da crise e retomada do seu desenvolvimento econômico e social, com respeito à dignidade e aos valores sociais do trabalho, como preconizado em nossa Constituição Federal.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17058.67140-26

**PLC 38/2017**
**00656**

**Emenda nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17875.80678-41

Altere-se o art. 1º do PLC 38, de 2017, acrescentando-se § 8º ao art. 58-A da CLT, com a seguinte redação:

Art. 58-A. .....

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

## JUSTIFICATIVA

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

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

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.

SF/17875.80678-41

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

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

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

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

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

SF/17875.80678-41

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

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

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

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho a tempo parcial não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho.

SF/17875.80678-41

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

**PLC 38/2017**
**00657**

**EMENDA Nº - CCJ**
**(PLC nº 38, de 2017)**

Suprima-se o parágrafo único do art. 611-B constante do PLC 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

**JUSTIFICAÇÃO**

O objetivo da supressão do parágrafo único do art. 611-B do PLC 38/2017 dá-se em virtude de inconstitucionalidade do dispositivo ao excluir as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho quando sejam reduzidas ou suprimidas. Permitindo que tais elementos possam ser negociados em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, quando, esses direitos são inegociáveis, conforme diversas súmulas editadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), tais como a SUM-437 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT.

Ademais, o dispositivo que se pretende suprimir é contraditório com o inciso XVII do artigo 611-B, uma vez que regras sobre duração do trabalho e intervalo são normas que envolvem saúde e segurança do trabalhador, e, portanto, não podem ser objeto de qualquer negociação coletiva.

Assim, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

SF/17810.72562-04

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

**PLC 38/2017**
**00658**

**EMENDA Nº - CCJ**
**(PLC nº 38, de 2017)**

SF/17251.91145-73

Altere-se o art. 10-A do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que passa a vigorar com a seguinte redação:

> "Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade, relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até cinco anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:
>
> ..... ".

## JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta de alteração do art. 10-A da CLT, conforme o Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017, é compatibilizar o novo dispositivo ao texto expresso da Constituição Federal, que garante, em seu art. 7º, XXIX, "*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (…) ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho,* ***com prazo prescricional de cinco anos*** *para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho*".

A circunstância da pretensão específica ser movida em face do sócio do empregador, como responsável por fato de terceiro, não altera a natureza trabalhista dos créditos discutidos na reclamação trabalhista, razão pela incide o prazo constitucional trabalhista relativo à prescrição quinquenal retroativa.

Cumpre pontuar, inclusive, que o Supremo Tribunal Federal, decidindo o tema 608 da Repercussão Geral no julgamento do ARE 709/212/DF, relatado pelo Ministro Gilmar Mendes, resolveu declarar a inconstitucionalidade do art. 23, § 5º, da Lei nº 8.036/1990, e do art. 55 do Decreto nº 99.684/1990, na parte em que ressalvam o "*privilégio do FGTS à prescrição trintenária*", exatamente por violarem o disposto no art. 7º, XXIX, da Carta de 1988 ao apresentar prazo distinto.

SF/17251.91145-73

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

**PLC 38/2017**
**00659**

**EMENDA Nº - CCJ**
**(PLC nº 38, de 2017)**

SF/17305.44710-11

Suprima-se o art. 457 do PLC nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 457 da CLT, combinada com a alteração promovida pelo art. 4º do PLC 38/2017 ao art. 28 da Lei nº 8.212, de 1991, tem como propósito permitir a exclusão do salário de importâncias como diárias e abonos.

Trata-se de norma que afronta o princípio da irredutibilidade do salário, assegurado no inciso VI do art. 7º da Carta Magna.

A legislação atual determina que sejam considerados como salário as diárias e ajudas de custo que excedam 50% do salário, enquanto os abonos, que têm nítido caráter remuneratório, devem sempre ser a ele somados, para todos os fins, notadamente encargos trabalhistas, FGTS e contribuição social.

Ao excluir essas parcelas, sem qualquer limitação, o PLC abre enorme espaço para que seja reduzida a expressão monetária do salário, e, em decorrência, fraudada a própria arrecadação previdenciária, mediante o pagamento de “diárias” e “abonos” ou “prêmios” que nada mais são do que o próprio salário, e, com isso, produzindo redução no valor do benefício previdenciário, no valor do FGTS e nas próprias verbas rescisórias e demais direitos do trabalhador.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17305.44710-11

**PLC 38/2017**
**00660**

**EMENDA Nº - CCJ**
**(PLC nº 38, de 2017)**

SF/17602.13332-59

Suprima-se o art. 443 e o artigo 452-A do PLC nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 443 e o novo art. 452-A da CLT inserem na ordem jurídica trabalhista o conceito de "contrato de trabalho intermitente".

Não obstante seja possível que, em certas atividades, o contrato de trabalho seja estabelecido por hora trabalhada, em razão da desnecessidade de prestação ininterrupta do trabalho por 6 horas ou 8 horas diárias, com intervalo, essa hipótese demanda que a jornada efetiva seja estabelecida previamente e que o trabalhador tenha conhecimento tanto do seu horário de trabalho, quanto do seu salário mensal.

A jurisprudência dos Tribunais do Trabalho tem firmado esse entendimento, que nada mais é do que a garantia da dignidade do trabalhador, cuja situação não pode ficar à mercê do empregador, recebendo apenas por horas trabalhadas, mas sem qualquer previsibilidade que lhe permita reorganizar suas atividades e a busca de outras ocupações remuneradas.

O contrato de trabalho intermitente, na forma proposta, favorece somente o empregador, que tem o empregado à sua disposição, mas recebendo apenas pelas horas de efetivo trabalho.

O prazo mínimo de três dias para a convocação do trabalhador

como sendo o tempo para o empregado tomar conhecimento da jornada a ser cumprida, não é suficiente para que ele possa exercer outras atividades.

A concepção adotada transforma o trabalhador em objeto, em afronta direta ao fundamento constitucional do respeito à dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), ao submetê-lo, integralmente, ao interesse do empregador.

Colide com princípios elementares da ordem social, que integram o núcleo fundamental da proteção ao trabalho e da dignidade do trabalhador.

Vincula a remuneração do trabalhador ao sucesso do empreendimento, comprometendo a satisfação de suas necessidades básica e o seu mínimo existencial, pois o salário não estará mais assegurado, nem será previsível, ferindo, ainda o art. 7º IV, pela inexistência de garantia, sequer, de uma remuneração mínima.

Viola ainda a função social da propriedade (CF, art. 5º, XXIII e art. 170, III), ao subordinar o trabalhador ao interesse exclusivo da empresa na acumulação e realização do lucro.

E contraria, ainda, o princípio da valorização social do trabalho, consignado nos art. 1º, IV, e 170, "caput", da Constituição.

Assim, tal previsão legal ofende os primados constitucionais por submeter o trabalhador a situação de grave injustiça e precarização do direito ao salário.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17602.13332-59

**PLC 38/2017**
**00661**

**EMENDA Nº - CCJ**
**(PLC nº 38, de 2017)**

SF/17069.42427-00

Suprima-se o art. 442-B do PLC nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## JUSTIFICAÇÃO

O novo art. 442-B da CLT prevê que "a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação".

O objetivo final da norma é precarizar a relação de trabalho e institucionalizar a fraude ao contrato de trabalho, obrigando o trabalhador a se inscrever como "autônomo" na Previdência Social (na verdade na condição de contribuinte individual) e, assim, elidir os direitos que a relação de emprego lhe assegura.

Trata-se de prática que, pelo simples artifício da constituição de uma condição de "autônomo", ainda que presentes a subordinação e a regularidade do exercício da atividade e com exclusividade a um contratante tem como propósito de afastar a relação de emprego e, com isso, os encargos trabalhistas.

A simples contratação do trabalhador "autônomo", na forma "contínua" prevista no dispositivo seria o suficiente para afastar a qualificação como empregado.

O que caracteriza a relação de emprego são a subordinação e a prestação contínua do trabalho, na forma do art. 3º da CLT, que assim estipula:

> "Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário."

Trata-se de permissivo legal que torna nula a integralidade do art. 7º da Constituição, caracterizando fraude à Constituição.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17069.42427-00

**PLC 38/2017**
**00662**

**EMENDA Nº - CCJ**
**(PLC nº 38, de 2017)**

SF/17389.58706-66

Suprima-se o *caput* do art. 394-A e o seu § 2º do PLC nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## JUSTIFICAÇÃO

A nova redação do caput do at. 394-A da CLT visa permitir que a empregada gestante ou lactante exerça atividades ou trabalhe em locais e operações insalubres.

Em nosso entender se trata de situação que fere o princípio constitucional da proteção do trabalho da mulher, agravado pelo fato de que a exposição a agente nocivo, em qualquer grau, afeta o nascituro, que sequer pode expressar a sua vontade.

O Congresso Nacional aprovou a redação em vigor na forma da Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016, ou seja, no ano passado institui-se avanço protetivo do trabalho da gestante e da lactante que acaba de completar apenas um ano de sua vigência.

A Constituição Federal, em seu art. 6º, caput, elenca entre os direitos sociais a proteção à maternidade.

No art. 7º, inciso XVIII, a CF protege a gestante contra demissão arbitrária ou sem justa causa.

O direito à licença-maternidade albergado no art. 201, inciso I, da CF tem como propósito a proteção à maternidade e à gestação. O inciso

XVIII do art. 7º assegura a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de mínima de cento e vinte dias.

As normas de saúde, higiene e segurança, que, nos termos do inciso XXII do art. 7º, da CF, visam a redução dos riscos inerentes ao trabalho, dirigem-se a todos os trabalhadores, e, mais ainda, aos que se achem em situação de vulnerabilidade, caso notório da gestante ou lactante.

Assim, é insitamente inconstitucional a previsão de que a empregada gestante, ou a lactante, possam ser submetidas ao trabalho insalubre, em qualquer grau, devendo, porém, ser assegurado a essa trabalhadora, em caso de não poder exercer atividade salubre durante a gestação ou lactação, o direito ao salário-maternidade, muito embora se tenha recomendado veto a este dispositivo pelo Relator.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17389.58706-66

**PLC 38/2017**
**00663**

**EMENDA Nº - CCJ**
**(PLC nº 38, de 2017)**

SF/17071.58228-46

Suprima-se o § 2º do art. 8º do PLC 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## JUSTIFICAÇÃO

A alteração implica em cerceamento à competência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de modo a inviabilizar, ainda mais, o seu poder normativo.

O poder normativo é atribuído pela Constituição (art. 114) à Justiça do Trabalho, para conciliar e julgar dissídios coletivos de natureza econômica, estabelecendo normas e condições para todos os integrantes de categorias empregada e empregadora afins, quando as mesmas, manifestando antagonismos e divergências, recusam-se a resolvê-los mediante negociação coletiva ou arbitragem.

Nesses casos, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, "podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente".

Nesse âmbito, a sentença normativa já teve sua força reduzida por força da Emenda Constitucional nº 45, que modificou o art. 114 da Constituição Federal para condicionar o dissídio de natureza econômica na Justiça do Trabalho ao "de comum acordo" entre a empresa ou a entidade patronal e o sindicato de trabalhadores.

Isso, na prática, reduziu o poder da via judicial como fonte de direito para os trabalhadores. A nova redação atribuída ao § 2º do art. 8º da CLT pelo Projeto de Lei busca reduzir ainda mais o escopo dessa prerrogativa normativa ao impedir que a súmula ou outro enunciado de jurisprudência do

TST possa criar obrigações não previstas em lei.

Assim, estará limitando irremediavelmente o poder normativo da mais alta instância do Poder Judiciário em matéria trabalhista, num grave retrocesso histórico e que terá profundas repercussões na aplicação da Justiça trabalhista, transformando o que é o mínimo a ser preservado nessas decisões (as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente) num máximo, tornando nula a norma constitucional que lhe define a competência.

Mas o dispositivo vai além, ao vedar que a Justiça do Trabalho exerça com autonomia a sua função jurisdicional que é de intérprete da lei, unificando sobre ela entendimento reiterado de seus julgamentos em forma de súmulas ou enunciados, numa clara intervenção do Poder Legislativo nas atribuições constitucionais do Poder Judiciário.

SF/17071.58228-46

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

**PLC 38/2017**
**00664**

**EMENDA Nº - CCJ**
**(PLC nº 38, de 2017)**

SF/17435.71493-43

Suprima-se o *caput* do art. 59-A do PLC 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## JUSTIFICAÇÃO

A redação dada ao art. 59-A da CLT permite que acordo individual escrito possa estabelecer a jornada de 12 horas diárias, seguidas por 36 de descanso.

Tal solução, porém, contraria diretamente o art. 7º, XIII, da CF que prevê que a jornada de trabalho somente será de 8 horas diárias, acrescida de duas horas extras, exceto no caso de acordo ou convenção coletiva de Trabalho, verbis:

> "Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> .....
>
> XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;"

A expressão "acordo" no art. 7º, XIII, da CF contempla somente o acordo coletivo de trabalho e não o acordo individual. Trata-se da tentativa de impor uma interpretação do texto constitucional que nunca existiu, revelando absoluta má-fé.

A busca de interpretação literal, e não histórica ou teleológica, ignora que tal dispositivo constitucional, resultante de debates e da aprovação, em especial, da Emenda nº 1.242, do então Deputado Paulo Paim, no âmbito da

Assembléia Nacional Constituinte, que sempre interpretaram a expressão “acordo” como “acordo coletivo de trabalho” e não como “acordo individual”.

Assim, afronta diretamente à Carta Constitucional permitir que, mediante acordo individual, o trabalhador, parte mais fraca na relação se trabalho, seja subordinado à jornada de trabalho superior a 8 horas, e 2 horas extraordinárias, com intervalo de 36 horas, sistematicamente, visto que a capacidade negocial do empregado inexiste, servindo apenas como mecanismo de burla ao direito ao pagamento do adicional de serviço extraordinário, além de submeter o empregado à situação de fadiga, com riscos à sua integridade física e saúde.

SF/17435.71493-43

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

**PLC 38/2017**
**00665**

**SENADO FEDERAL**

**Emenda Supressiva nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17430.14175-87

Suprima-se o § 5º do artigo 461 do PLC nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho..

**JUSTIFICAÇÃO**

A redação atribuída ao § 5º do art. 461 da CLT busca afastar a aplicação do princípio da isonomia, contemplado no "*caput*" do art. 5º da Carta Magna, e cláusula pétrea:

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

(.....)"

Ao impedir a indicação de paradigma remoto, para o fim de assegurar a igualdade de salário, visa limitar os pedidos de equiparação salarial, que são mera decorrência do direito à isonomia, corolário do princípio de que a trabalho igual deve corresponder salário igual.

Trata-se de princípio que a ordem jurídica brasileira reconhece não somente na CLT, mas nas Convenções nº 100 e 111 da OIT.

O direito à igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor foi reconhecido pela OIT em 1919.

É princípio enunciado na Constituição da OIT e um elemento chave para a justiça social. A Declaração de Filadélfia da OIT, de 1944, que faz parte da Constituição da OIT, afirma que "*todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efetuar o seu*

*progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com oportunidades iguais*".

SF/17430.14175-87

Segundo o documento da OIT "Igualdade Salarial: Um guia introdutório" publicado em 2013, de autoria de Martin Oelz, Shauna Olney e Manuela Tomei, "A Convenção nº 100 sobre igualdade de remuneração, de 1951, foi o primeiro instrumento internacional sobre esta questão.

Não foi por acaso que a Convenção foi adotada após a Segunda Guerra Mundial, uma vez que as mulheres estiveram na linha da frente da produção durante a guerra em muitos países.

A igualdade no salário para homens e mulheres foi um importante primeiro passo para uma igualdade mais ampla na sociedade, constituindo as diferenças salariais uma das mais evidentes e mensuráveis formas de discriminação.

Adotada há mais de 60 anos, a Convenção foi, na altura, inovadora e ainda é particularmente relevante.

A Convenção leva em consideração a evolução dos meios de aplicação do princípio, evolução que se tem mantido. Pagar às mulheres menos do que aos homens pelo mesmo trabalho ou por trabalho de igual valor é uma forma comum de discriminação no emprego.

A Convenção (nº 111), sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 está intimamente ligada à Convenção (nº 100).

A Convenção (nº 111) proíbe distinções, exclusões ou preferências feitas na base de vários motivos, inclusive o sexo, que têm o efeito de impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão.

A Recomendação que acompanha a Convenção (nº 111) refere a necessidade de formular uma política nacional para a prevenção da discriminação no emprego e na profissão, tendo em conta um certo número de princípios.

Esses princípios incluem a igualdade de oportunidades e de tratamento no que diz respeito à remuneração por trabalho de igual valor para todos.”

Não é admissível, assim, à luz do princípio da isonomia, que se estabeleçam exceções ao direito à equiparação, como prevê o § 5º do art. 461 proposto, que afasta a indicação de paradigma remoto para fins de equiparação, como se o fato de o serviço prestado a mesma empresa, mas em outra unidade física, fosse capaz de afastar a igualdade do trabalho executado ao mesmo empregador.

SF/17430.14175-87

Sala da Comissão, em 20 de maio de 2017.

**Senador Lindbergh Farias**

**PLC 38/2017**
**00666**

**SENADO FEDERAL**

**Emenda Supressiva nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17824.68153-20

Suprima-se o artigo 477-A do PLC nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

**JUSTIFICAÇÃO**

"Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação."

No art. 477-A da CLT introduzido na CLT pelo PLC 38/2017, as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Trata-se de enorme retrocesso, visto que, hoje, tais situações de dispensa coletiva ou plúrima devem ser motivadas e justificadas, sob pena de serem consideradas arbitrárias, em ofensa ao que prevê o art. 7º, I da CF:

"**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

**I** - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

**(**.....)"

Conforme Orlando Gomes, "Dispensa coletiva é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa,

SF/17824.68153-20

sem substituição dos empregados dispensados. [...] O empregador, compelido a dispensar certo número de empregados, não se propõe a despedir determinados trabalhadores, senão aqueles que não podem continuar no emprego. Tomando a medida de dispensar uma pluralidade de empregados não visa o empregador a pessoas concretas, mas a um grupo de trabalhadores identificáveis apenas por traços nãopessoais, como a lotação em certa seção ou departamento, a qualificação profissional, ou o tempo de serviço. A causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa" (GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação da empresa - Aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. São Paulo: LTr, 1974).

A mera equiparação da demissão coletiva ou plúrima a uma dispensa individual, que não requer autorização da representação sindical ou celebração de acordo, é, assim, medida de graves repercussões, tornando írrita a norma constitucional.

O Tribunal Superior do Trabalho pacificou o entendimento de que a dispensa em massa exige, necessariamente, prévia negociação coletiva, a fim de que se discutam os critérios e as formas como esta dispensa ocorrerá.

Segundo Mauricio Godinho Delgado:

"(...) Felizmente, a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do TST, no período subsequente ao julgamento de 18 de agosto de 2009, ao enfrentar novos casos de dispensas coletivas, reiterou a validade do precedente judicial inferido, enfatizando ser a negociação coletiva sindical procedimento prévio imprescindível para os casos de dispensas massivas de trabalhadores. Nesta linha estão os seguintes acórdãos e respectivas datas de julgamento: TST-RODC-2004700-91.2009.5.02.0000, julgado em 14.11.2001 - Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda; R0-173-02.2011.5.15.0000, julgado em 13.08.2012 - Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado; R0-6-61.2011.5.05.0000, julgado em 13.11.2012 - Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa". (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14ª Ed. São Paulo: LTR, 2015, pág. 1.214).

Dessa forma, não pode ser acatada, sob pena de ofensa ao princípio da vedação do retrocesso social, e afronta direta ao art. 7º, I da CF, a alteração proposta nos termos do art. 477-A.

Sala da Comissão, em 20 de maio de 2017.

**Senador Lindbergh Farias**

SF/17824.68153-20

**PLC 38/2017**
**00667**

**SENADO FEDERAL**

**Emenda Supressiva nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17284.55600-50

Suprima-se o artigo 507-A do PLC nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

**JUSTIFICAÇÃO**

**"Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996."**

É nítido o efeito dessa norma ao afastar o direito ao recurso ao Poder Judiciário, em afronta concreta ao art. 5º, XXV da Constituição: "*XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito."*

A norma proposta parte da pressuposição de que o trabalhador que receba cerca de R$ 11 mil mensais, em valor atual é "hipersuficiente", ainda que esteja no polo oposto uma empresa dotada de força econômica gigantesca, estruturada com grande corpo jurídico e capacidade de impor seus interesses ao empregado.

É notório que o "direito" do empregado a recusar a concordância à cláusula de arbitragem é uma ficção jurídica, pois a empresa facilmente poderá condicionar a contratação a tal aceitação.

E uma vez aceita, o trabalhador não poderá livremente exercer o seu direito de acesso à justiça assegurado pela Carta Magna, ou seja, será forçado a renunciar a uma garantia que é cláusula pétrea da Constituição.

Restará a discussão, neste caso, de vício de vontade, que pode gerar a anulabilidade desta cláusula.

Sala da Comissão, em 20 de maio de 2017.

**Senador Lindbergh Farias**

SF/17284.55600-50

**PLC 38/2017**
**00668**

**SENADO FEDERAL**

**Emenda Supressiva nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17434.05616-72

Suprimam-se os artigos 611-A e 611-B do PLC nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

**JUSTIFICAÇÃO**

**"Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:**

**I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;**

**II – banco de horas anual;**

**III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;**

**IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;**

**V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;**

**VI – regulamento empresarial;**

**VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;**

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

**IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;**

**X – modalidade de registro de jornada de trabalho;**

**XI – troca do dia de feriado;**

**XII – enquadramento do grau de insalubridade;**

**XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;**

**XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;**

**XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.**

**§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.**

**§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.**

**§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.**

**§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.**

**§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos."**

**"Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:**

**I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;**

**II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;**

SF/17434.05616-72

**III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);**

**IV – salário mínimo;**

**V – valor nominal do décimo terceiro salário;**

**VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;**

**VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;**

**VIII – salário-família;**

**IX – repouso semanal remunerado;**

**X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;**

**XI – número de dias de férias devidas ao empregado; XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;**

**XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;**

**XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;**

**XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;**

**XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;**

**XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;**

**XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;**

**XIX – aposentadoria;**

**XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;**

SF/17434.05616-72

**XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;**

**XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;**

**XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;**

**XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;**

**XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;**

**XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;**

**XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê- lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;**

**XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;**

**XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;**

**XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo."**

Nos termos do novo art. 611-A da CLT, o PLC nº 38, de 2017, institui a prevalência do negociado sobre o legislado.

SF/17434.05616-72

SF/17434.05616-72

No Brasil, já existe a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que o negociado estabeleça direitos mais favoráveis do que o mínimo fixado em lei.

O objetivo do PLC nº 38/2017 é o de viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, mas em sentido oposto, ou seja, permitir a exclusão ou redução de direitos através de acordos ou convenções coletivas.

Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e que esta negociação prevaleça sobre a lei.

O art. 611-B lista de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que se trata de uma "exceção", e que tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido.

Trata-se da pura e simples derrogação do direito do trabalho como um todo, em completa afronta ao art. 7º da Carta Magna.

O art. 7º prevê, expressamente, que:

"Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(…)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; ....."

A redação do "*caput*" não deixa dúvida de que o objetivo dos direitos assegurados aos trabalhadores é a melhoria de sua condição social.

E, assim, em subordinação ao "*caput*", o inciso XXVI, quando prevê o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, coloca esse reconhecimento como um elemento para a melhoria das condições sociais dos trabalhadores, ou seja, não pode, em nenhuma hipótese, servir de instrumento para a piora dessas condições, que seria o efeito direto e imediato da prevalência do negociado sobre o legislado quando a norma legal preveja condição mais benéfica.

SF/17434.05616-72

Em recente manifestação, o Relatório de Peritos do Comitê de Aplicação de Normas da Organização Internacional do Trabalho destaca: "*O Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei*."

*"Do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução de medida para permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva possui um efeito de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade no longo prazo"*

Há, assim, inconstitucionalidade patente na norma visto que o "*caput*" do art. 7º não deixa dúvidas que as mudanças devem melhorar a condição social dos trabalhadores.

Ademais, ocorre a violação de tratados internacionais, uma vez que as Convenções nº 98 e 154 da OIT partem do pressuposto que a negociação coletiva deve estabelecer parâmetros acima dos previstos em lei: *"O Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção nº 154*"

Ainda que se admita a hipótese de negociação sobre temas que, hoje, são objeto de lei, e onde a negociação pode apenas ampliar direitos, há hipóteses que não podem ser submetidas a livre negociação, ainda que não se contrarie diretamente o texto da Constituição.

Nesse sentido, os incisos IV (adesão ao seguro-desemprego); XII (enquadramento do grau de insalubridade); XIII (prorrogação de jornada em ambientes insalubres) e XV (participação nos lucros e resultados) do art. 611-A, por serem temas que a própria CF remete à Lei, na forma do art. 7º, a forma de se exercício, ou que são especialmente protegidos, como direitos indisponíveis, não podem ser mantidos como objeto de negociação.

O princípio da reserva legal, assim, estaria sendo nulificado pela subordinação desses direitos a acordo ou convenção coletiva.

Sala da Comissão, em 20 de maio de 2017.

SF/17434.05616-72

**Senador Lindbergh Farias**

**PLC 38/2017**
**00669**

**SENADO FEDERAL**

**Emenda Supressiva nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17825.88998-22

Suprimam-se os arts. 4º-A e 5º-A do PLC nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

**JUSTIFICAÇÃO**

**"Art. 4º-A Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.**

**(.....)" (NR)**

**"Art. 5º-A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas 53 atividades, inclusive sua atividade principal.**

**(.....)"(NR)**

A redação proposta pelo art. 2º do PLC ao art. 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019, de 1974, comete o grave equívoco de permitir a terceirização ampla e irrestrita das atividades das empresas, tornando nula a tese jurídica de que somente podem ser terceirizadas as atividades-meio das empresas.

Trata-se de tema que ainda se acha em debate no Senado Federal, que não concluiu a apreciação do PLC nº 30, de 2015.

A recente promulgação da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, não obstante leituras apressadas de que se prestaria a permitir a terceirização irrestrita, não teve esse poder, pois não adentrou no que poderia ou não ser objeto da terceirização.

SF/17825.88998-22

Para superar a lacuna – e atender à expectativa dos que defendem a total precarização do trabalho, o PLC nº 38/2017 faz nova investida, com o fito de obrigar esta Casa a acatar tese que é, todavia, inconstitucional.

A terceirização de atividades-fim afronta o art. 7º, I da Carta Magna, que pressupõe a relação direta entre o trabalhador e o tomador do serviço.

A interposição de terceiro entre os sujeitos da prestação do trabalho, de forma ampla e irrestrita, como quer o PLC nº 38/2017, caracteriza intermediação de mão de obra, reduzindo o trabalhador a condição de mero instrumento ou objeto, em detrimento de sua dignidade.

Afasta, assim, a garantia da proteção à relação de emprego, pois, mantida a intermediação, ela estará sendo fraudada e precarizada em seus aspectos essenciais, em afronta direta ao art. 6º, *caput* da CF, que inclui o trabalho como direito social fundamental.

Como aponta estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE, a terceirização segue sendo uma fonte de precarização/diferenciação das condições de trabalho, e a estratégia de otimização dos lucros mediante terceirização está fortemente baseada na precarização do trabalho:

“Não é verdade que a terceirização gera emprego. Esses empregos teriam que existir para a produção e realização dos serviços necessários à grande empresa. A empresa terceira gera trabalho precário e, pior, com jornadas maiores e ritmo de trabalho exaustivo, acaba, na verdade, por reduzir o número de postos de trabalho. ” (in Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: / dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos / Secretaria. Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014).

A própria condição do trabalhador terceirizado é fator de enfraquecimento de sua posição do mundo do trabalho. Como aponta Maurício Godinho Delgado, abordando o tema “Terceirização e Atuação Sindical”:

SF/17825.88998-22

“O caminho jurisprudencial de adequação jurídica da terceirização ao Direito do Trabalho tem de enfrentar, ainda, o problema da representação e atuação sindical dos obreiros terceirizados. Pouco foi pensado, e muito menos feito, a esse respeito no âmbito doutrinário e jurisprudencial do país. Contudo, a relevância do presente problema é tão ou mais significativa do que a característica aos dois anteriores ['Terceirização e Não Discriminação Remuneratória - salário equitativo' e 'Terceirização e Responsabilidade Trabalhista'], já enfrentados com razoável consistência por parte da doutrina e jurisprudência pátrias.

A terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados.

A noção de ser coletivo obreiro, basilar ao Direito do Trabalho e a seu segmento juscoletivo, é inviável no contexto de pulverização de força de trabalho, provocada pelo processo terceirizante. Contudo, as noções de ser coletivo, de sindicato, de atuação, ação e representação sindicais são ideias matrizes que dimanam da Constituição Democrática de 1988 (art. 89 e seguintes, CF/88), mesmo consideradas as antinomias existentes, nesta área, na Constituição.

Tais noções não estão sendo estendidas, isonomicamente, aos trabalhadores terceirizados, na mesma extensão que são asseguradas aos demais empregados brasileiros.

A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente díspares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto, se o sindicato se constitui de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços - os quais, por sua vez, têm natureza absolutamente desigual -, tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato.

SF/17825.88998-22

Ora, com todas as críticas que tem recebido nesse campo, é inquestionável que a Constituição do Brasil assegura aos trabalhadores o direito de terem uma organização sindical representativa de categoria profissional, situada em certa base territorial, que não pode ser inferior à área de um Município (art. 8º, II,CF/88).

Ora, quanto à existência de tal entidade sindical, a Constituição não tem sido respeitada, no país, relativamente aos trabalhadores terceirizados. Somente pode ser organização sindical efetivamente representativa da categoria profissional do trabalhador terceirizado aquela entidade sindical que represente, também hegemonicamente, os trabalhadores da empresa tomadora de serviços do obreiro!

Toda a formação profissional, seus interesses profissionais, materiais e culturais, toda a vinculação laborativa essencial do trabalhador terceirizado, tudo se encontra direcionado à empresa tomadora de serviços, e não à mera intermediária de mão de obra.

A real categoria profissional desse obreiro é aquela em que ele efetivamente se integra em seu cotidiano de labor. ”

Trata-se, assim, de relação de trabalho que, embora formalmente protegida, visto que o vínculo empregatício há de ser reconhecido em qualquer circunstância, tem como resultado a figura de um “trabalhador de segunda classe”, discriminado, sem identidade, tratado genericamente como “trabalhador terceirizado”, e não como parte da categoria profissional a que, efetivamente, pertence, e tratado como mero objeto, em afronta ao valor social do trabalho como fundamentos da República, contemplado no seu art. 1º, IV, da proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, XXXII), da valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica (art. 170, caput) e como base da ordem social (art. 193).

Ademais, a terceirização irrestrita amplifica os riscos de burla à garantia constitucional da irredutibilidade de salários, e viola direta ou indiretamente diversas convenções internacionais das quais o Brasil é signatário, como as Convenções nºs 98 e 151 da OIT, que tratam da proteção contra atos antissindicalistas e da sindicalização no serviço público. Com efeito, a

contratação de empregados e servidores terceirizados enfraquece os sindicatos, rompendo o vínculo social básico, com impactos na capacidade de mobilização e na formação da consciência de classe.

Sala da Comissão, em 20 de maio de 2017.

**Senador Lindbergh Farias**

SF/17825.88998-22

**PLC 38/2017**
**00670**

**SENADO FEDERAL**

**Emenda Supressiva nº _____ - CCJ**

**(PLC nº 38, de 2017**)

SF/17314.78096-41

Suprima-se o §3º do art. 614 do PLC nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

**JUSTIFICAÇÃO**

**"Art. 614.**

**( .....)**

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

A nova redação incluída na CLT pelo PLC nº 38 de 2017 mantém a duração máxima de dois anos, mas insere a vedação da ultratividade das cláusulas desses instrumentos.

Trata-se de retrocesso social, inadmitido pelos princípios da Carta de 1988, e que submete o trabalhador a grave instabilidade e riscos de redução de direitos conquistados.

Colocada nos termos propostos, é uma verdadeira Espada de Dâmocles sobre os direitos trabalhistas, impedido que novas lutas sejam travadas e novos direitos e conquistas sejam reivindicados, pois, o foco passará a ser a mera preservação do que já foi obtido em acordos anteriores.

Dada a disputa na esfera jurídica sobre se a ultratividade deve ou não ser expressamente assegurada por Lei, em face da revogação do § 1º do art. 1º da Lei nº 8.542, de 1992, pela Lei nº 10.192, de 2001, e sobre a validade da Súmula nº 277 do TST, caberia à Lei, sim, explicitá-la, e não vedá-la, dada a redação do art. 114, § 2º da Constituição, que reza:

“§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.”

Com fundamento nesse dispositivo Constitucional, o TST adotou a nova redação da Súmula 277:

“CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012)

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

Assim, a nova redação atribuída ao art. 614, § 3º da CLT revela-se flagrantemente inconstitucional, além de permissiva de retrocesso social inadmissível na ordem jurídica pátria.”

Sala da Comissão, em 20 de maio de 2017.

**Senador Lindbergh Farias**

SF/17314.78096-41

PLC 38/2017
00671

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17040.07358-19

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprimam-se os artigos 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, 223-F e 223-G da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos da redação dada pelo art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

Ao que se observa, trechos do PLC 38, de 2017, como este cuja supressão ora se propõe, acabar por aderir a uma visão preconceituosa e alheia à realidade da Justiça do Trabalho, difundida em alguns meios empresariais, no sentido de que decidiria tal ramo do Judiciário sempre em favor dos trabalhadores. Tal visão, todavia, não subsiste a qualquer análise isenta e embasada em fatos e números.

De forma inédita, o PLC 38 prevê limitações às decisões da Justiça do Trabalho que não encontram paralelo nos outros ramos do Poder Judiciário, o que se mostra preocupante tanto do ponto de vista do direito dos trabalhadores à integral reparação dos danos sofridos quanto da integral prestação jurisdicional, expressamente assegurada no artigo 5º da CF/88.

Nessa linha, a tarifação do dano extrapatrimonial trabalhista prevista no artigo 223-G, § 1º, implica em limitação incompatível tanto com o direito

SF/17040.07358-19

assegurado no artigo 5º, incisos V e X, da CF/88, quanto com a garantia de se ter a pretensão integralmente examinada pelo Poder Judiciário. Observe-se que o STF já decidiu pela inconstitucionalidade da tarifação de dano moral (RE 396.386-4), sendo em igual sentido a súmula 281 do STJ, pois a Constituição Federal assegura a reparação integral do dano.

Não havendo, pois, razão para se dar tratamento diferenciado aos danos extrapatrimoniais – e, ainda mais, num viés extremamente restritivo e injustificável – no âmbito do processo do trabalho, propõe-se a supressão dos dispositivos tratando dessa temática.

Sala da Comissão,

**Senadora GLEISI HOFFMANN**

PLC 38/2017
00672

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17991.35366-60

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o artigo 507-B da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos da redação dada pelo artigo 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, ao incluir o artigo 507-B na Consolidação das Leis do Trabalho, cria na legislação a figura do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, conferindo a esse instrumento eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Em nossa concepção, a criação desse instrumento pode incentivar o descumprimento de obrigações trabalhistas por maus empregadores, com a conivência de sindicatos pouco representativos, dificultando o acesso à justiça pelo trabalhador que, ao assinar o termo “assumindo” que recebeu todos os direitos relativos àquele determinado ano de trabalho, não poderá mais procurar a Justiça do Trabalho para requerer eventuais direitos sonegados.

Além disso, há que se observar que tal previsão acaba por impactar a vigência da própria norma constitucional que dispõe sobre prescrição trabalhista (artigo 7º, XXIX), pois, ao assinar o termo de quitação anual, o

SF/17991.35366-60

trabalhador não poderá mais acionar a Justiça, mesmo que dentro da prescrição trabalhista de 5 anos, observado logicamente o limite de 2 anos da extinção do contrato.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

**Senadora GLEISI HOFFMANN**

PLC 38/2017
00673

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17024.75495-98

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o artigo 477-A da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos da redação dada pelo art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da presente emenda em suprimir o art. 477-A do PLC 38/2017 dá-se em razão de que não se pode equiparar dispensas imotivadas individuais, plúrimas, ou coletivas quando as consequências para o conjunto dos trabalhadores são diferentes e altamente prejudiciais a uma coletividade.

As negociações coletivas prévias são essenciais e devem ser da competência da justiça do trabalho. Veja-se o julgado do TST, Processo nº TST-RODC-309/2009-000-15-00.4, conhecido como “Caso Embraer”, para que fosse determinada a suspensão cautelar das rescisões contratuais e, ao fim do processo, a declaração de nulidade das dispensas coletivas efetivadas sem observância da necessária negociação prévia com os sindicatos.

Ademais, nos termos do art. 114, § 2º, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho detém competência normativa para decidir o conflito coletivo, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho.

SF/17024.75495-98

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

**Senadora GLEISI HOFFMANN**

PLC 38/2017
00674

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17184.91868-90

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o art. 442-B da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos da redação dada pelo art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

O artigo acrescido à CLT pretende criar a figura do autônomo que presta serviços de forma contínua e com exclusividade para uma empresa, características essas que implicam inevitável desvirtuamento do trabalho autônomo, redundando na utilização dessa denominação formal apenas para mascarar a relação de emprego que de fato se formará.

É oportuno lembrar que o Direito do Trabalho está assentado em uma grande divisão entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. O trabalho subordinado é regido pela CLT e demais leis trabalhistas, enquanto o trabalho autônomo encontra regulamentação em diversos outros ramos do direito.

O verdadeiro trabalhador autônomo desenvolve suas atividades com discricionariedade, iniciativa e organização própria, escolhendo o lugar, o modo, o tempo e a forma de execução dos serviços.

Vale dizer: trabalha por conta própria, assume os riscos da sua atividade e a organização segundo seus critérios, não se sujeitando ao controle de outra pessoa ou empresa.

SF/17184.91868-90

Como resultado dessas características, o autônomo não se vincula a um cliente ou tomador exclusivo dos seus serviços, pois essa exclusividade na prestação de serviços continuados é a antítese da autonomia e a marca registrada da configuração da relação de emprego.

Assim, a norma proposta servirá apenas de instrumento à fraude à relação de emprego, atribuindo-se maior valor jurídico ao aspecto formal do contrato com o trabalhador autônomo em detrimento do princípio da primazia da realidade, que impera no direito do trabalho, de modo que o dispositivo cuja supressão ora se propõe desfigura e desvirtua os fins e os preceitos da legislação do trabalho.

Essa fraude gera severos prejuízos aos trabalhadores, que serão excluídos de todo o sistema de proteção trabalhista, perdendo direitos básicos como férias, FGTS e limites da jornada de trabalho, além de prejudicar também a Previdência Social, dada a redução dos valores a serem recolhidos pelo trabalhador autônomo e as empresas tomadoras dos seus serviços, além de dificultar a fiscalização e controle dessa forma de trabalho para fins de recolhimento dos impostos e encargos sociais devidos.

Sala da Comissão,

**Senadora GLEISI HOFFMANN**

PLC 38/2017
00675

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17992.56141-75

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o artigo 394-A da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos da redação dada pelo art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

O artigo em tela autoriza a gestante ou lactante a trabalhar em local insalubre, o que vai de encontro com as regras de medicina e segurança do trabalho, pois coloca em risco não só a saúde da mãe, mas também do nascituro.

A Constituição determina a permanente redução dos riscos e dos danos à saúde de quem trabalha. Ademais, o atestado médico que comprove que o ambiente não afetará a saúde ou oferecerá algum risco à gestação ou à lactação poderá ser apresentado pelo próprio médico da empresa, caracterizando um conflito de interesses, face a subordinação existente.

Pelo exposto e visando dar maior proteção para a gestante/lactante e ao nascituro, apresentamos a presente emenda solicitando o apoio dos meus pares para solucionar esta questão que coloca em risco a saúde da mãe trabalhadora e de seu filho.

Sala da Comissão,

**Senadora GLEISI HOFFMANN**

PLC 38/2017
00676

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17845.61108-02

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o parágrafo 3º do art. 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos da redação dada pelo art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

O texto proposto afirma que, na avaliação dos requisitos para validade da norma coletiva (acordo coletivo e convenção coletiva), o Judiciário deve analisar EXCLUSIVAMENTE os requisitos previstos no artigo 104 do Código Civil. O dispositivo nega vigência ao inc. XXV, do art. 5º, da Constituição Federal, pois nega a possibilidade de apreciação por parte do Judiciário de lesão ou ameaça a direito. Ademais, há outros vícios que podem tornar nulo o negócio jurídico, como aqueles previstos nos artigos 613 e 614 da CLT, bem como quando contrariar o artigo 611-B constante do presente PL 6787/16, além dos demais direitos constitucionais.

Sala da Comissão,

**Senadora GLEISI HOFFMANN**

PLC 38/2017
00677

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17079.82704-64

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o Artigo 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, altera a Lei 6019/1974, modificada recentemente pela Lei 13.429, de 31 de março de 2017, sancionada pelo governo Temer para regular o trabalho temporário e a terceirização.

A proposição explicita que pode ser terceirizada quaisquer atividades da contratante, de forma ampla e irrestrita, evitando uma interpretação restritiva ao texto da nova lei, que não era nítida quanto a essa previsão ilimitada do objeto da terceirização.

É evidente a precarização das relações de trabalho intrínseca à ampliação da prática da terceirização para qualquer parcela das atividades da empresa tomadora de serviços, isso vai gerar o esvaziamento dos empregos diretos, a ampliação do fenômeno da “pejotização”, além da entrega dos trabalhadores a modalidades contratuais que comprovadamente lhe ocasionam menores salários e piores condições de trabalho.

Além da dificuldade de acesso aos créditos trabalhistas, diante da fragilidade empresarial da maioria das empresas terceirizadas que desaparecem da vida comercial, deixando um passivo de débitos pelo descumprimento dos direitos dos trabalhadores. Tudo isso fartamente

SF/17079.82704-64

medido pelas estatísticas alcançadas pelas pesquisas realizadas nos setores terceirizados.

Sala da Comissão,

**Senadora GLEISI HOFFMANN**

PLC 38/2017
00678

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17824.88876-06

# EMENDA Nº - CCJ

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o Artigo 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

## JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, reescreve a CLT, dispondo sobre 97 artigos – entre modificações na redação e inserção de novos dispositivos – além de interferir em outros 16 artigos celetistas para fins revogatórios.

A proposição se forjou numa falsa premissa de que as alterações teriam o propósito de modernização da legislação e a geração de novos postos de trabalho. No entanto, o conteúdo modificado pelo Art. 1º da CLT dispõe sobre a flexibilização de direitos fundamentais, inclusive os instituídos na Constituição Federal, tornando os trabalhadores ainda mais vulneráveis, posto que, em tempos de crise, as condições negociais são reduzidas pelo receio diante do desemprego, fazendo-os chegar à mesa de negociação com posição inferior ao poder do empregador.

É evidente a precarização das relações de trabalho intrínseca ao substitutivo, ainda mais perversa daquilo que já constava pelo texto original do projeto.

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17824.88876-06

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

**Senadora GLEISI HOFFMANN**

**SENADO FEDERAL**
**Gabinete do Senador Eduardo Braga**

SF/17641.40655-81

# VOTO EM SEPARADO

Perante a COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E CIDADANIA, sobre o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017 (Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, na origem), que *altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho*.

RELATOR: Senador **EDUARDO BRAGA**

## I – RELATÓRIO

Vem ao exame desta Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ), o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 (Projeto de Lei – PL - nº 6.787, de 2016, na origem), que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

De autoria do Exmo. Sr. Presidente da República, e tendo sofrido diversas alterações na Câmara dos Deputados, a proposição visa,

precipuamente, a estimular a negociação coletiva, a atualizar os mecanismos de combate à informalidade, a regulamentar o art. 11 da Carta Magna, que disciplina a representação dos trabalhadores nas empresas, além de atualizar a Lei nº 6.019, de 1974.

O Projeto foi distribuído para análise da Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), da Comissão de Assuntos Sociais (CAS) e desta CCJ.

Nas duas primeiras comissões, o PLC nº 38, de 2017, foi aprovado sem alterações.

Em relação ao conteúdo da proposição em exame, por já estar sobejamente descrito no relatório do Exmo. Senador Ricardo Ferraço, dispensa-se a sua transcrição, por medida de economia processual, neste voto em separado.

## II – ANÁLISE

Conforme disposto no art. 100, I, do Regimento Interno do Senado Federal, compete a esta Comissão discutir o presente Projeto de Lei, opinando sobre a constitucionalidade, juridicidade e regimentalidade das matérias que lhe forem submetidas por deliberação do Plenário, por despacho da Presidência, por consulta de qualquer comissão, ou quando em virtude desses aspectos houver recurso de decisão terminativa de comissão para o Plenário.

Nestes aspectos, constata-se que a proposição vulnera a Carta Magna, os postulados que norteiam o direito laboral, assim como o Regimento Interno do Senado Federal.

Com efeito, o valor social do trabalho, ao lado da livre iniciativa, é fundamento da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 1º, IV, da Carta Magna.

SF/17641.40655-81

SF/17641.40655-81

Ao ladear o labor e a livre iniciativa, o constituinte originário teve por objetivo equilibrar os interesses das partes que compõe a relação laboral.

Tanto é assim que, nos termos *caput* do art. 170 da Constituição de 1988, a ordem econômica é fundada na valorização do labor humano, consoante se depreende de seu teor, abaixo transcrito:

> **Art. 170.** A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

Por isso, a modernização das leis que regem a prestação de trabalho subordinado no Brasil passa, necessariamente, por ampla discussão neste Parlamento, em que patrões e empregados, após manifestarem as suas opiniões acerca da melhor maneira de disciplinar a prestação de labor no Brasil, possam chegar a um denominador comum, que, harmonizando os seus interesses, permita que o trabalho seja disponibilizado de maneira digna, garantindo ao trabalhador um patamar mínimo de garantias essenciais à preservação dos seus direitos inalienáveis e possibilitando ao empregador auferir o lucro necessário na consecução de seus objetivos empresariais.

Não é por outro motivo, inclusive, que o titular do direito de propriedade somente a explorará legitimamente, quando a ela conferir valor social (inciso III do referido art. 170). O valor em questão, por sua vez, somente será alcançado, quando a exploração da propriedade favorecer, não somente o seu titular, mas, também, os empregados que colaboram para o sucesso da atividade empresarial, consoante se depreende do inciso IV do art. 186 da Carta Magna, de seguinte teor:

> IV - exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

Entretanto, o que se tem verificado na tramitação do PLC nº 38, de 2017, é a completa submissão do trabalhador aos interesses do empresariado.

SF/17641.40655-81

A matéria tem sido discutida de forma açodada. Em que pese as inúmeras sugestões enviadas a este Senado Federal pelas diversas representações dos trabalhadores e da sociedade civil (em especial, a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho), não houve, até o presente momento, qualquer alteração do conteúdo do projeto de lei em exame, como se ele refletisse exatamente os anseios de patrões e empregados.

Se assim o fosse, como justificar as reiteradas críticas que a proposição tem recebido justamente daqueles que, por atribuição constitucional, têm a missão de defender o trabalhador (papel que incumbe ao sindicato dos trabalhadores, nos termos do art. 8º, III, da Carta Magna) e a ordem jurídica (missão desempenhada pelo Poder Judiciário e pelo Ministério Público)?

A toda evidência, não se consegue encontrar razão para a completa desconsideração das sugestões dos atores sociais acima mencionados, senão a de que o PLC nº 38, de 2017, atende, tão somente, aos interesses dos empregadores.

Em assim o fazendo, vulnera-se, como anteriormente esposado, o disposto no art. 1º, IV, da Constituição da República, o que não recomenda a sua aprovação por parte deste Senado Federal.

A fim de demonstrar exemplos da violação acima esposada, passa-se ao exame dos temas contidos nas emendas apresentadas por este Parlamentar, na CAE, ao PLC em tela.

Espera-se, com isso, comprovar o quanto a proposição encontra-se em descompasso com a Carta Magna, prejudicando, portanto, o trabalhador brasileiro.

## II.1 – GRUPO ECONÔMICO

De acordo com o § 3º do art. 2º que se busca inserir na CLT, não bastará a mera direção/controle entre as empresas, que terão de atuar em conjunto no mercado de consumo, a fim de que haja a caracterização do grupo econômico.

SF/17641.40655-81

A alteração promovida no texto consolidado, que, em sua redação vigente, não exige a mencionada atuação em conjunto, enfraquece a proteção conferida ao trabalhador pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Isso porque, de acordo com o postulado da primazia da realidade, previsto no art. 9º da CLT, a forma do negócio jurídico deve ser descartada, quando não se coadunar com a realidade em que o ajuste se desenvolve.

No caso do grupo econômico, verificada a relação de controle entre as empresas, a outra conclusão não se pode chegar, senão a de que todas elas se beneficiam do labor do empregado, que atua na consecução do objetivo global do grupo empresarial, qual seja, auferir lucro.

Não faz sentido, assim, exigir que as empresas do grupo econômico atuem em conjunto no mercado, pois todas elas, em última instância, auferem lucros do labor do empregado.

Em face disso, a valorização de forma a que se fez referência sobrepõe os interesses do tomador dos serviços aos do trabalhador, não se coadunando, portanto, com o disposto no art. 1º, IV, da Carta Magna.

## II.2 – EXAME JUDICIAL DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

O § 3º do art. 8º que se busca inserir na CLT restringe o exame judicial dos acordos e convenções coletivas de trabalho aos seus aspectos meramente formais.

Tal limitação contraria o disposto no art. 7º, caput e XXVI, da Constituição Federal.

Isso porque a expressão “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, contida no caput do referido dispositivo, impõe que os direitos ali elencados, dentre eles, a negociação coletiva, sejam exercidos de maneira a melhorar a situação do trabalho no Brasil.

SF/17641.40655-81

Em face disso, ao Poder Judiciário é constitucionalmente vedado esgueirar-se do exame dos aspectos materiais da norma coletiva. Cabe a ele, por determinação constitucional, verificar se a negociação coletiva atinge, ou não, o escopo para o qual foi criada, não podendo, de acordo com a vontade da Carta Magna, o crivo judicial ficar restrito aos mencionados aspectos formais.

Insta destacar, ainda, que a norma ofende o art. 5º, XXXV, da Constituição, segundo o qual a lei não excluirá da apreciação judicial lesão ou ameaça a direito.

## II.3 – GESTANTE/LACTANTE – ATIVIDADE INSALUBRE E INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

O art. 394-A que se busca inserir na CLT determina que a empregada deverá ser afastada das atividades consideradas insalubres em grau máximo. Entretanto, permite o labor dela em atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, salvo quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher.

Para a lactante, o labor insalubre, em qualquer grau, será permitido, salvo quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, que recomende o afastamento durante a lactação.

Fazendo coro às considerações do Relator, verifica-se que a disciplina em referência prejudica não só a saúde da empregada, mas também da criança.

Isso porque é de conhecimento notório que o trabalhador não é livre para manifestar a sua vontade no ambiente de trabalho.

Premida pela necessidade de manutenção do emprego, ainda mais após virar mãe, a trabalhadora aceitará laborar nas mencionadas atividades, bastando, para isso, a existência de um atestado médico (possivelmente emitido pelo médico da empresa) que lhe outorgue condições para tanto.

SF/17641.40655-81

A saúde é direito indisponível do trabalhador, não se coadunando, assim, com a possibilidade de renúncia dentro do ambiente de trabalho.

Tanto é assim, que o inciso XXII do art. 7º da Carta Magna determina que a lei ordinária proteja o trabalhador contra os riscos da atividade laboral. Ora, a permissão de labor em atividades insalubres, a toda evidência, majora os riscos do trabalho para a mulher grávida ou lactante, não se coadunando, assim, com a disciplina traçada pela Carta Magna para a matéria.

Além disso, a nova redação do art. 394-A ofende o disposto no art. 227 da Carta Magna, que positiva o postulado da proteção integral da criança contra qualquer circunstância nociva à sua vida, saúde ou desenvolvimento.

As mesmas considerações podem ser estendidas ao § 2º que se busca inserir no art. 396 da CLT (que condiciona a fruição do intervalo para amamentação ao prévio acordo com o empregador), por se tratar de norma que, na prática, certamente inviabilizará a fruição do direito previsto no caput, dada a existência de ameaça velada de perda do emprego, caso a mulher faça uso de sua prerrogativa legal.

## II.4 – AUTÔNOMO EXCLUSIVO

Com o acréscimo do art. 442-B na CLT, trata-se da contratação do autônomo exclusivo. De acordo com o referido dispositivo, a contratação de trabalhador autônomo, ainda que com exclusividade, desde que cumprida as formalidades legais, elide a formação de vínculo laboral.

O referido dispositivo, a toda evidência, visa a afastar o reconhecimento de vínculo na contratação de “falsos” trabalhadores autônomos, estabelecendo, em descompasso com a Carta Magna, presunção legal contra o trabalhador.

Isso porque, trata-se de norma que sobrepõe instrumento contratual à realidade em que o labor é prestado. A relação de emprego,

quando presentes os seus requisitos (arts. 2º e 3º da CLT) é constitucionalmente assegurada ao trabalhador pelo art. 7º, I, da Carta Magna.

A referida norma, então, cria obstáculo jurídico ao reconhecimento de vínculo empregatício, ofendendo, assim, o disposto no aludido dispositivo constitucional.

SF/17641.40655-81

## II.5 – TRABALHO INTERMITENTE

Os arts. 443 e 452-A regulamentam o contrato de trabalho intermitente. Trata-se de ponto cujo veto foi recomendado pelo Relator.

Esse contrato, na forma do PLC nº 38, de 2017, permitirá a prestação de serviços de forma descontínua, podendo-se alternar períodos em dia e hora, cabendo ao empregado o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas, não havendo garantia de qualquer pagamento mínimo ao trabalhador.

Institui-se, no Brasil, com isso, o chamado “contrato a zero hora”, em que o empregado fica permanentemente à disposição do empregador, sem a garantia de perceber qualquer remuneração durante toda a duração do pacto laboral.

Na forma como disciplinado, o trabalho intermitente equipara o trabalhador aos demais fatores de produção, somente sendo remunerado pelos períodos em que efetivamente estiver laborando em prol do tomador dos serviços.

Ofende-se, com isso, o disposto no art. 1º, IV, da Carta Magna.

Além disso, desconsidera-se o item I, a, da Declaração Relativa aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo o qual o trabalho não é mercadoria, não podendo, assim, ser equiparado aos demais fatores de produção.

SF/17641.40655-81

**II.6 – REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA**

Com os arts. 510-A a 510-D, regulamenta-se o art. 11 da Constituição Federal, acerca da eleição do representante das empresas com mais de duzentos empregados, o qual tem a "finalidade exclusiva de promover-lhes (os empregados) o entendimento direto com os empregadores". A ideia é que esse representante, sem necessariamente ser vinculado à estrutura sindical, atue na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa.

Os dispositivos visam a concretizar o disposto no art. 11 da Carta Magna, segundo o qual, nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um trabalhador para representar os seus colegas perante o empregador.

Entretanto, o § 1º do art. 510-C, ao vedar interferências do sindicato dos trabalhadores no processo eleitoral, entra em choque com o art. 8º, III, da Carta Magna, que determina serem as entidades em foco as legítimas representantes dos obreiros.

Além disso, os contornos da representação em tela não passou por debates apurados perante a sociedade civil, o que não recomenda a sua inserção, na forma como se encontra no PLC nº 38, de 2017, no ordenamento jurídico brasileiro.

Na mesma linha, posicionou-se o Relator da matéria.

**II.7 – INTERVALO INTRAJORNADA – REDUÇÃO POR ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), ciente de que as normas atinentes à preservação da saúde do trabalhador não são passíveis de serem negociadas *in pejus* pelos sindicatos das categorias profissionais e econômicas, editou, com base no art. 7º, *caput* e XXII, a Súmula nº 437, II, de seguinte teor:

> II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

SF/17641.40655-81

O PLC nº 38, de 2017, no inciso III do art. 611-A, caminha no sentido contrário à interpretação conferida pela mais alta Corte laboral à matéria, precarizando, assim, as condições em que o trabalho é prestado no Brasil.

A norma em comento, então, não merece a chancela do parlamento nacional, consoante, também, entendimento esposado pelo Relator.

## III – VOTO

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

Sala da Comissão,

, Presidente

**SENADOR EDUARDO BRAGA**
**(PMDB/AM)**

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17447.49669-85

# REQUERIMENTO Nº 23 DE 2017 – CCJ

Senhor Presidente da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania – CCJ

Com fundamento no disposto no art. 93, inciso I, do Regimento Interno do Senado Federal, requeremos a realização de Audiência Pública nesta Comissão, para instruir o ***"PLC 38/2017 - altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. "***

**Nominata de convidados para audiência pública:**

- Adelaide Alves Miranda Arantes – Ministra do TST
- Presidente da Associação Nacional Procuradores do Trabalho – ANPT
- Presidente da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho – ANAMATRA
- Presidente do Ministério Público Trabalho – MPT

- Presidente da Central Única dos Trabalhadores - CUT;

Página: 1/2 21/06/2017 18:24:35
5abfc1dd8abe531c2094f06a42ee1c915f9ebc2d

Senado Federal - Gabinete do Senador Paulo Paim - Praça dos Três Poderes – Anexo I – 22º Andar - CEP 70165-900 – Brasília – I
Telefone: +55 (61) 3303 5221 - Fax: +55 (61) 3303 5235 - Site: www.senadorpaim.com.br - e-mail: paulopaim@senador.leg.br

**SENADO FEDERAL**
Gabinete do Senador PAULO PAIM

- Presidente da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil – CTB
- Dr. Rodrigo Dias – Juiz do Trabalho
- Dr. Marlos Melek – Juiz do Trabalho
- Deputado Rogério Marinho (PSDB/RN)
- Antônio Galvão Peres – Professor da FAAP
- Carlos Siqueira – Presidente do PSB
- Robson Andrade - CNI

Sala da Comissão, em 21 de junho de 2017

Senador **Paulo Paim**
PT/RS

SF/17447.49669-85
Página: 2/2 21/06/2017 18:24:35
5abfc1dd8abe531c2094f06a42ee1c915f9ebc2d