



SENADO FEDERAL

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E CIDADANIA

PAUTA DA 21ª REUNIÃO

(3ª Sessão Legislativa Ordinária da 55ª Legislatura)

**21/06/2017
QUARTA-FEIRA
às 09 horas**

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



Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania

**21ª REUNIÃO, EXTRAORDINÁRIA, DA 3ª SESSÃO LEGISLATIVA ORDINÁRIA
DA 55ª LEGISLATURA, A REALIZAR-SE EM 21/06/2017.**

21ª REUNIÃO, EXTRAORDINÁRIA

Quarta-feira, às 09 horas

SUMÁRIO

ITEM	PROPOSIÇÃO	RELATOR (A)	PÁGINA
1	PLC 38/2017 - Não Terminativo -	SEN. ROMERO JUCÁ	7

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E CIDADANIA - CCJ

PRESIDENTE: Senador Edison Lobão

VICE-PRESIDENTE: Senador Antonio Anastasia

(27 titulares e 27 suplentes)

TITULARES	Maioria (PMDB)		SUPLENTE
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 Moraes(PP)(5)	GO (61)3303 2092 a (61)3303 2099	3 Sérgio Petecção(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 Moraes foram designados membros titulares; e os Senadores Ivo Cassol, Roberto Muniz e Sérgio Petecção, 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 21 de junho de 2017
(quarta-feira)
às 09h**

PAUTA
21ª Reunião, Extraordinária

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E CIDADANIA - CCJ

	Deliberativa
Local	Anexo II, Ala Senador Alexandre Costa, Plenário nº 3

PAUTA

ITEM 1

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, de 2017

- Não Terminativo -

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: Presidência da República

Relatoria: Senador Romero Jucá

Relatório: Favorável ao Projeto

Observações:

- A matéria já foi apreciada pela Comissão de Assuntos Econômicos e pela Comissão de Assuntos Sociais.

Textos da pauta:

[Relatório Legislativo \(CCJ\)](#)
[Avulso inicial da matéria \(PLEN\)](#)
[Parecer \(CAE\)](#)
[Parecer \(CAS\)](#)

1



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador **ROMERO JUCÁ**

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





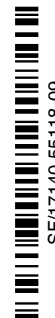
que, no momento da execução, inclua-se, indevidamente, no rol dos devedores, sócios ou empresas que dele não deveriam constar.

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.





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.





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





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.





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.





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 convenientes. 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





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.

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, conseqüentemente, 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.



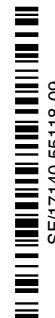


As alterações promovidas no art. 840 têm como fundamento principal exigir que o pedido, nas ações trabalhistas, seja certo, determinado e que tenha o seu valor devidamente indicado. Com isso, confere-se maior segurança às lides levadas à Justiça do Trabalho, reduzindo-se demandas irresponsáveis que não 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





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.

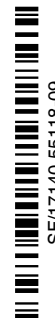
O § 6º que se acrescenta ao art. 884 visa a determinar que a exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.

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.





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



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,





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.





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 janeiro 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.





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.





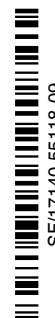
É nesse ambiente de confiança que se propõe a mudança do marco regulatório do mundo do trabalho no Brasil. É a hora de mudar: de um padrão legislativo de tutela e interferência extremada do Estado nas relações para um ambiente de maior liberdade para que as partes, com segurança, possam, finalmente,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

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.





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 inexistem, 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.





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 se 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.





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.





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

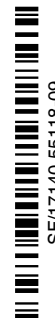
Primeiro, o empregado deverá ser convocado para a prestação do serviço com, pelo menos, três dias de antecedência, garantindo-se ao empregado um dia útil para aceitar ou não a oferta, sendo que a recusa não descaracteriza o contrato.

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).

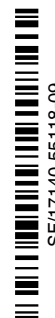
Aqui, mais uma vez, é necessário desmistificar a ideia que se quer retirar direitos dos trabalhadores, quando, na realidade, o que se deseja é dar maior racionalidade e melhor proveito do contrato de trabalho para todas as partes nele envolvidas.

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





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

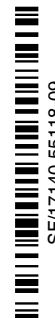
Quanto ao art. 442-B, o Projeto não cria nenhuma novidade jurídica, tampouco institucionaliza a fraude laboral.

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, personalidade, 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 para 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.





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 ressenete 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.





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,



SF/17140.55118-09



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador **ROMERO JUCÁ**

30

, Presidente

, Relator





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 n° 5.452, de 1° de maio de 1943, e as Leis n°s 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. 1° A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2°

.....

§ 2° 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.

§ 3° 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. 4°

§ 1º 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.

§ 2º 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 § 1º 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. 8º

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

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

§ 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.”

"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.

§ 1º 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.

§ 2º 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.
.....

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

§ 3º (Revogado)." (NR)

“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.

.....

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

§ 4º 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 § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º 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.

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

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

“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 § 5º 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. Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.” (NR)

“Art. 61.

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

..... ” (NR)

“Art. 62.

.....

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.

§ 1º 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.

§ 2º 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;

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.

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

§ 3º 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.

§ 1º

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

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

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

§ 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.

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

.....

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

“Art. 458.

.....

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea g do § 9º do art. 28 da Lei nº 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.

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

“Art. 468.

§ 1º

§ 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.” (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.

§ 1º (Revogado).

.....

§ 3º (Revogado).

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

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

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

.....

§ 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.
.....

§ 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.

§ 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.

§ 5º 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 nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.

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

I - na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º 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 irrecurável no âmbito do tribunal.

§ 5º É irrecurável 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).

.....

§ 9º 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. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

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

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

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

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

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

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

atividades, inclusive sua atividade principal.
”(NR)

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

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

Art. 3º O art. 20 da Lei nº 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 nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

..... ”(NR)

Art. 4º O art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 28.

.....

§ 8º (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;

- l) art. 604;
- m) art. 792;
- n) parágrafo único do art. 878;
- o) §§ 3º, 4º, 5º e 6º do art. 896;
- p) § 5º do art. 899;

II - a alínea a do § 8º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

III - o art. 2º da Medida Provisória nº 2.226, de 4 de setembro de 2001.

Art. 6º 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 Pessoas 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 nº38, 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.



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.

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.

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.



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 justaltrabalhista 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.

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;
.....

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 manutenção 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.

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.

.....

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.

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 *caput* 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*”.

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.

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 avassaladores, 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.

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 emprego ou 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*,



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.

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.



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, provoço 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.

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. Sejam 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.

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 Schwartzman, 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.

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.

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 Víctor Aguirregabiria, da Universidade de Toronto, e



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).

Nesta comparação, o Brasil ocupa a 132^a 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.

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.

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.

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.

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.



- **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.



- **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:



- **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.

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.

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;



- 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, Sinit 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.

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 de 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.

Aliás, tampouco faz sentido 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.

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.

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.



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;



- 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.

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.

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.

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**;
.....

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.

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, “*depende 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.

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 hipersuficientes 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



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.

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.

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



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.

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 despadroneização 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.

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.

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: n^{os} 9; 31; 45; 70; 71; 95; 108; 111; 118; 139; 142 e 167.

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 § 4^o 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 n^o 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 n^o 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: n^{os} 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.

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: n^{os} 19; 48; 49; 61 e 148.

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?

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.

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



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.
.....

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.

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.

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.

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 válido 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.

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 pejetização e a recontração de trabalhadores como terceirizados, bem como concedendo aos trabalhadores terceirizados as mesmas condições de trabalho dos demais trabalhadores. Os dispositivos também definem de maneira clara as partes da terceirização.

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.

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.

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.

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.

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.



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.



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.



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 equilíbrio 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.



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 higiene, 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

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.

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.



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



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.



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.

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 n^{os} 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

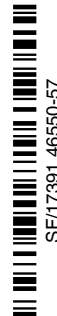
, Relator



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.



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

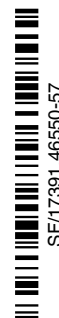
Diante do exposto, voto pela rejeição das Emenda n°s 219; 220; 221; 222; 223; 224; 225; 226; 227; 228; 229; 230; 231; 232; 233; 234; 235; 236; 237; 238; 239; 240; 241 e 242.

Portanto, estão rejeitadas **todas** as emendas apresentadas ao PLC no 38, de 2017.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator



SF/17391_46550-57



Relatório de Registro de Presença
CAE, 06/06/2017 às 10h - 21ª, Ordinária
 Comissão de Assuntos Econômicos

PMDB			
TITULARES		SUPLENTE	
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		SUPLENTE	
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		SUPLENTE	
TASSO JEREISSATI	PRESENTE	1. ATAÍDES OLIVEIRA	PRESENTE
RICARDO FERREIRA	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		SUPLENTE	
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		SUPLENTE	
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		SUPLENTE	
WELLINGTON FAGUNDES	PRESENTE	1. PEDRO CHAVES	PRESENTE
ARMANDO MONTEIRO	PRESENTE	2. TELMÁRIO MOTA	
VICENTINHO ALVES		3. CIDINHO SANTOS	PRESENTE

Não Membros Presentes



82

Senado Federal

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	SUPLENTE - PMDB	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
KATIA ABREU (PMDB)		X		1. EDUARDO BRAGA (PMDB)			
ROBERTO REQUIÃO (PMDB)		X		2. ROMERO JUCA (PMDB)			
GARIBALDI ALVES FILHO (PMDB)	X			3. ELMANO FERRER (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	SUPLENTE - Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
GLEISI HOFFMANN (PT)		X		1. ANGELA PORTELA (PDT)		X	
HUMBERTO COSTA (PT)		X		2. FATIMA 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	SUPLENTE - 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	SUPLENTE - Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
OTTO ALENCAR (PSD)		X		1. SÉRGIO PETEÇAO (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	SUPLENTE - 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. LUCIA VÂNIA (PSB)			
TITULARES - Bloco Moderador (PTB, PSC, PRB, PR, PTC)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTE - 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. CÍDINHO 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)

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 nº38, 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

VOTO EM SEPARADO

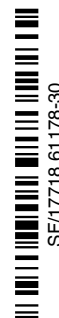
Perante a COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, sobre o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, do Poder Executivo, que *altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, 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

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.

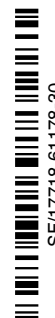
Na análise de um projeto tão relevante e tão ruinoso, poderíamos dizer, não podemos deixar de realizar uma digressão sobre o projeto de sociedade que plasmou a CLT e que se cristalizou na Constituição de 1988 e que ora, se vê ameaçada, entre outras coisas, pela chamada “reforma trabalhista”.

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



SF17718.61178-30



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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, conseqüentemente, os próprios ideais igualitários que os consagraram.

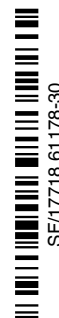
Uma vez colocada essa introdução, podemos passar à análise dos pontos do Projeto de Lei. Podemos adiantar que, no tocante ao seu conteúdo, a proposição oscila entre o inócuo e o francamente prejudicial aos trabalhadores, havendo, portanto, razões claras, evidentes e incontornáveis para sua rejeição.

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

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:

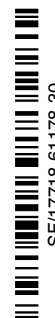
CONDIÇÕES DE TRABALHO

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;





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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.

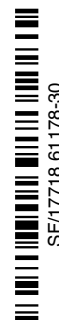
Com o argumento de que “os direitos estão restritos a um grupo de trabalhadores privilegiados, e, com a reforma, os trabalhadores informais e em subempregos - cuja realidade de vida não se encaixa na forma rígida que é a atual CLT - também serão cobertos pela CLT”, o relator ampliou e criou formas precárias 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

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:





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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.

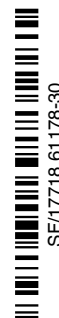
Essa modalidade de contrato – também conhecida como “jornada zero hora” - é uma forma de legitimar o “bico” como uma das opções de trabalho formal, porém, com menores custos para o empregador. Estabelece um vínculo de trabalho que permite à empresa pagar somente as horas de efetivo serviço, deixando 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

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.

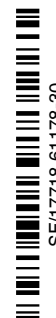
Conforme o *Office for National Statistics* (ONS), órgão oficial britânico de estatísticas, o número de pessoas no Reino Unido com contratos de zero hora subiu de apenas cerca de 100.000, no último trimestre de 2005, para cerca de 905.000, no último trimestre de 2016.

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



SF17718.61178-30



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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.

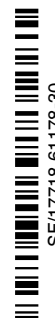
Ao contrário do que se possa imaginar, no Reino Unido as firmas que adotam esse tipo de contrato são, em sua maioria, grandes empresas. Com efeito, as estatísticas britânicas mostram que 50% das empresas com 250 ou mais empregados usam alguma forma, e em certa extensão, de contratos de zero hora. Este 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 hora 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

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.



SF17718.61178-30



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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.

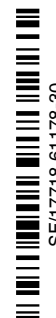
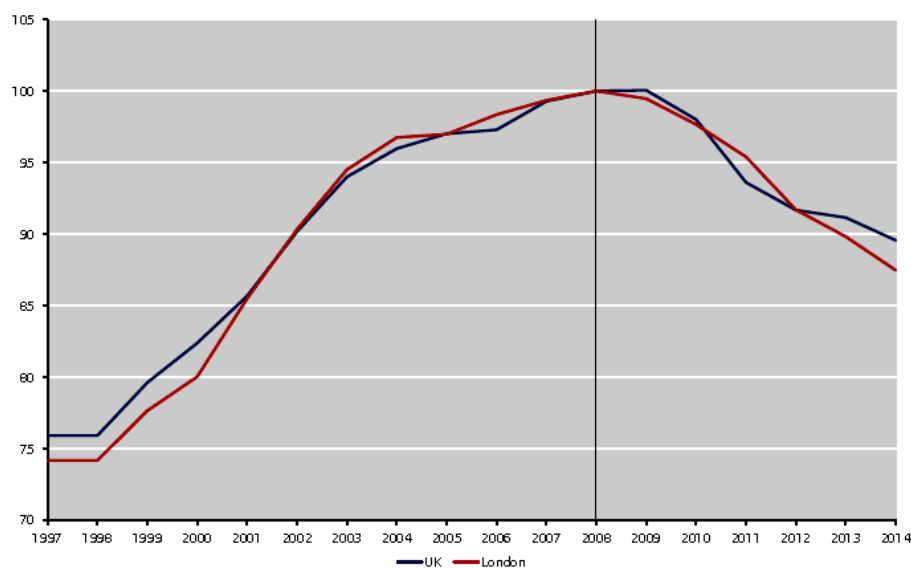


Figure 6: Changes in real earnings from 1997 to 2014¹¹

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



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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.

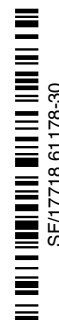
Quando o serviço contratado não for realizado nas dependências da tomadora, mas o contingente de trabalhadores for igual ou superior a 20% do total de trabalhadores da contratante, esta poderá oferecer serviços de alimentação e de atendimento ambulatorial em outro local apropriado e com igual padrão 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





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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).

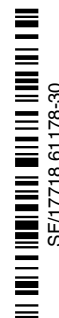
Nesse caso, é permitida a movimentação da conta individual do FGTS, limitada a 80% do valor dos depósitos, mas não há autorização para ingresso no Programa do Seguro-Desemprego.

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



SF/17718.61178-30



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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

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

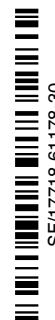
Regulamenta e amplia a possibilidade de adoção da jornada de trabalho 12h x 36h (12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso). Atualmente essa jornada é regulada pela Súmula 444 do TST, que considera “válida, em caráter excepcional, a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, prevista 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



SF17718.61178-30



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





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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.

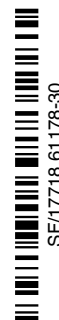
Da maneira como prevê o PLC 38/2017, a jornada diária poderá extrapolar o limite de 10 horas (8 horas de trabalho + 2 horas extras), ao ignorar a compensação da jornada de trabalho aos sábados, organizada na chamada “jornada inglesa” (8h48m). O projeto exime o empregador de comunicar à autoridade competente 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





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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.

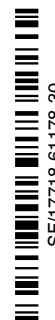
Em 2000, foi definida, em uma normatização do TST, a possibilidade de acordos individuais para estabelecer o regime de compensação de horas, desde que não houvesse nenhuma cláusula em acordo ou convenção coletiva em sentido contrário. No entanto, em 2016, a Súmula 85 do TST excluiu dessa regra a modalidade 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.



SF17718.61178-30



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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

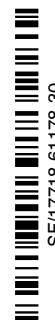
Conceito de salário e base de incidência de encargos trabalhistas

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

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 substituiu “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

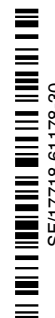
Amplia a possibilidade de parcelamento de férias. Permite o parcelamento em até 3 períodos, sendo um deles de, no mínimo, 14 dias corridos e os outros dois períodos não inferiores a 5 dias corridos, desde que haja concordância do empregado. Revoga a proibição de parcelamento de férias para menores de 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



SF/17718.61178-30



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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

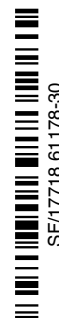
Direito a pausas para amamentação. A CLT prevê dois descansos de 30 minutos ao longo da jornada para que a mulher possa amamentar o filho/a até os 6 (seis) meses de idade ou acima de 6 meses, quando a saúde do filho exigir, a critério da autoridade competente. O PLC 38/2017 inclui um parágrafo prevendo 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.



SF/17718.61178-30



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 8º, 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.

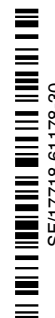
Art. 510-A...

§ 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



SF17718.61178-30



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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 trabalho 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.

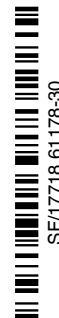
O projeto de lei estabelece ainda:

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

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

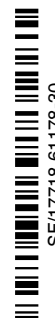
Acaba com a contribuição sindical obrigatória, sem substituí-la por qualquer outra fonte previsível de financiamento dos sindicatos. Os empregadores podem descontar a contribuição dos salários dos trabalhadores, desde que por eles devidamente autorizada.

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.

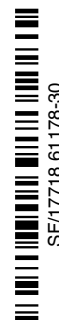
Limita a Atuação Sindical

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

- 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.

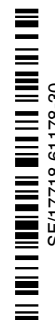
Retira a obrigatoriedade Sindical na Rescisão do Contrato de Trabalho

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

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 específicas 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

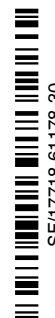
Estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo com condições inferiores. A principal alteração promovida na negociação coletiva pelo PLC 38/2017 dispõe que as negociações coletivas prevalecerão mesmo quando os instrumentos normativos delas decorrentes – acordos e convenções coletivas - 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.



SF17718.61178-30



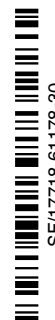
SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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;

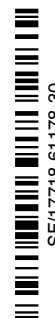
17. Período total de férias devidas ao empregado;





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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;



SF/17718.61178-30



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

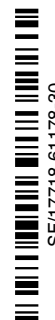
O pressuposto para promover essas alterações é que, no Brasil, os sindicatos dispõem de todos os instrumentos necessários para representar e defender os trabalhadores e que estão em condições de igualdade entre si e diante do empresariado.

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 sindicato”.

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.



SF/17718.61178-30



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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

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.

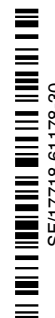
Negociação Individual para Trabalhadores com Ensino Superior

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



SF17718.61178-30



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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.

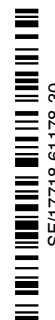
Esse dispositivo reforça a valorização da negociação individual, afasta o sindicato da solução dos conflitos trabalhistas e deixa os trabalhadores mais vulneráveis diante das empresas.

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, sujeito



SF/17718.61178-30



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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.

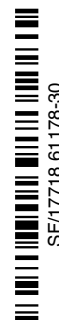
Trabalhador vence a ação na Justiça, mas sai devedor também

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



SF/17718.61178-30



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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.

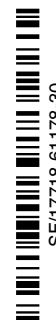
Intervalo durante a jornada de trabalho com no mínimo de 30 minutos.

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.



SF17718.61178-30



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

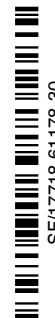
No trabalho intermitente, o empregado não terá direito a um período de férias remuneradas, pois elas serão pagas diluídas ao término de cada período de serviço.

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.



SF17718.61178-30



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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 expreso 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”.

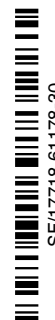
Demissão com multa menor e sem direito ao seguro-desemprego

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 itinere*)

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





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

intermitente que não possuem um local de trabalho fixo, serão prejudicados pois dispõem 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

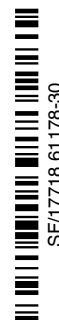
Os trabalhadores com contratos de 44 horas semanais serão substituídos por trabalhadores com contrato em tempo parcial de 26 horas ou 32 horas (6 de horas extras) e com redução salarial. Essa modalidade poderá ser utilizada especialmente para o comércio e serviços.

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 prática, no sábado ela trabalha 10 horas, recebendo 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

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



SF17718.61178-30



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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 melhora graças ao enfraquecimento dos direitos individuais e coletivos do trabalho?

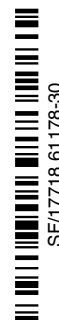
São muitos os exemplos que demonstram que tais reformas contribuíram para aumentar a desigualdade, a precarização e informalização do emprego, estimularam a discriminação no mercado de trabalho contra mulheres, jovens, idosos e outras pessoas pertencentes a grupos sociais marginalizados, diminuindo a 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





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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.

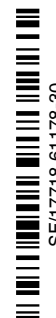
Os efeitos econômicos de uma legislação trabalhista robusta têm aspecto positivo sobre a distribuição de renda. Por exemplo, em uma análise de dados de 20 países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE não se encontrou nenhuma ligação entre o enfraquecimento das instituições 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



SF/17718.61178-30



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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.

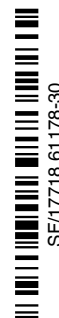
As crises econômicas e financeiras não são o resultado de uma regulamentação excessiva do trabalho, motivo pelo qual a desregulação laboral não ajuda a superá-las.

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.

Esta 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.



SF17718.61178-30



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

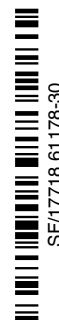
Nada nesta Reforma Trabalhista pode ser admitido. Trata-se de uma reforma inaceitável, fruto de uma concepção de sociedade inaceitável, arcaica, reacionária.

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

III – VOTO

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

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	SUPLENTE - PMDB	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
HELIO JOSÉ (PMDB)		X		1. GARIBALDI ALVES FILHO (PMDB)			
WALDEMIR MOKA (PMDB)	X			2. VALDIR RAUPEL (PMDB)			
MARTA SUPLYCY (PMDB)				3. ROMERO JUCA (PMDB)			
ELMANO FERRER (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	SUPLENTE - 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	SUPLENTE - 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	SUPLENTE - Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
SÉRGIO PETEÇÃO (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	SUPLENTE - 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	SUPLENTE - 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)



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 SUPPLY	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	PRESENTE	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